

Identificación de las causas por las que el mercado laboral costarricense es selectivo para contratar personas mayores de 40 años y planteamiento de soluciones para mejorar la efectividad en su contratación

MANUEL GUEVARA TORRES¹
Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
San José, Costa Rica
Abril, 2015

Resumen

En Costa Rica existen actualmente poco más de 220 mil personas sin trabajo, lo cual es aproximadamente un 10% de la fuerza laboral costarricense, dentro de este total de personas existe un importante cantidad de ellos que corresponde a personas con edades de 40 años o más. Este es un fenómeno que no solo se da en Costa Rica sino que se replica prácticamente en todo América Latina, es una “moda” que nos afecta a todos por igual.

Este trabajo de investigación pretende buscar los motivos por los cuales esta tendencia se ha estado dando, buscando la identificación de las causas por medio de una serie de entrevistas a gerentes y consultores dedicados a capacitación y contratación de recurso humano para diversos sectores económicos del acontecer nacional costarricense y determinar si por motivos culturales dentro de las organizaciones, factores educacionales o de capacitación , o una combinación de estos u otros factores se puede encontrar a los responsables por los que en una buena parte del mercado laboral costarricense discrimina a personas con amplias cualidades profesionales . También que a su vez este trabajo logre dar una idea o luz acerca de cuáles son las acciones que se deben tomar y ejecutar a nivel general para lograr fomentar un cambio dentro de la cultura económica y laboral costarricense.

Palabras clave: desempleo, capacitación, experiencia, trabajadores, adultos mayores de 40 años.

Abstract

In Costa Rica just over 220,000 people are currently unemployed, which is about 10% of Costa Rican workforce, within this number of people there is a significant number of them that are in are 40 years or more. This is a phenomenon that not only occurs in Costa Rica but replicates virtually in all Latin America countries, is a "trend" that affects all of us equally.

¹ Bachiller en Ingeniería Industrial .Opta por la Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Mercadeo de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. Email: magueto@racsa.co.cr

This research aims to find the reasons for this trend in order to identify the causes through a series of interviews with managers and consultants dedicated for training and recruiting in the human resource area of various economic sectors of Costa Rica and whether for cultural reasons within organizations, educational factors or training, or a combination of these or other factors have a responsibility on the discrimination that occurs in the Costa Rican labor market with such extensive professional qualities, for example. This work can give an idea of what actions should be taken and implemented on a general level for promoting a change in the economic and cultural labor of Costa Rica.

Key works: unemployment, training, experience, workers, adults older of 40 years

Introducción

El mercado laboral en Costa Rica es un mercado que ha venido evolucionando a través de los años, el cual pasó de ser un mercado de productos muy básicos, que requerían de mano de obra muy poco calificada, donde el valor agregado de los productos era muy poco o prácticamente inexistente, con una variedad de productos muy limitada y reducida, donde el grueso de la actividad económica se concentraba en unos pocos productos agrícolas y una industria metalmeccánica insipiente, con poca capacidad de desarrollo, limitando su aportación de crecimiento de su mano de obra y por consiguiente con ingresos económicos muy limitados; a tener actualmente una fuerza laboral muy vibrante y diversificada con un nivel de exportaciones superior a 11.540 millones de dólares estadounidenses, más de 8000 productos diferentes y 4122 empresas exportadoras solo en el 2013 según los datos publicados por PROCOMER en su estadística anual.

Este dinamismo de la economía ha traído consigo retos muy importantes para el país, no solo a nivel de infraestructura sino también de capacitación, ya que la fuerza laboral ha sido un desafío importante para lograr cubrir con la demanda de las necesidades que las empresas requieren. Es aquí, en el tema de la capacitación donde el país se ha quedado corto en algunos campos o su oferta académica y técnica no ha sabido reaccionar adecuadamente para solventar estas falencias dentro de un marco gubernamental e institucional adecuado y responsable. Las mismas deben ir desde el Ministerio de Planificación, pasando por el Ministerio de Educación con sus colegios técnicos y vocacionales, instituciones como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER) y Centro de Iniciativas para el Desarrollo CINDE para nombrar algunas, ya que estas necesidades han sido cubiertas de manera más reaccionaria que planificada por esfuerzos individuales de organizaciones privadas que han visto en estas oportunidades una forma de hacer negocio, como por ejemplo, existe actualmente una gran cantidad de empresas e instituciones que dan cursos privados de idiomas como el inglés y ahora con un crecimiento importante de lenguas antes ajenas a Costa Rica como el portugués o el mandarín, para citar algunos.

Dentro de ese contexto, se tiene un cuadro laboral complejo, ya que se podría decir que la globalidad del mercado tiene cuatro componentes divididos en dos categorías que interactúan permanente con base en la oferta y la demanda del mercado; por consiguiente es necesario armonizarlos para lograr satisfacer las necesidades que se requieren. Como se menciona anteriormente, se puede decir que hay dos categorías en el mercado, cada una de ellas con dos componentes básicos, a saber:

La primera categoría está compuesta por las carreras técnicas o universitarias. Dentro de este ámbito se tienen grandes contradicciones y diferencias muy importantes, porque según la encuesta realizada por la firma *Manpower* en el 2014 y después de entrevistar a 624

empleadores se determinó que el 51% de los encuestados aseguró no poder cubrir sus necesidades de mano de obra, entre las que son necesarios ingenieros industriales, en informática así como profesionales en finanzas y contaduría entre otros. Por otra parte existe un segundo grupo en donde sus carreras son poco atractivas para los empleadores y por consiguiente las personas o no encuentran trabajo o su mercado se encuentra saturado, como por ejemplo Periodismo, Educación Preescolar, Planificación, Publicidad, Psicología, entre otras más.

La segunda categoría es aquella que tiene que ver con la edad y experiencia aquí los dos grupos afectados se encuentran en los dos extremos opuestos del rango de edad. El primer grupo es el de las personas muy jóvenes a los que muchos empleadores no les dan trabajo por considerar que carecen de la experiencia necesaria para llevar las labores que se requieren; por consiguiente los pertenecientes a este grupo tardan mucho en conseguir el trabajo para el cual han estudiado. El segundo grupo y el cual es el foco de estudio de esta investigación son aquellas personas de más de 45 años a las cuales se les limita mucho sus posibilidades de crecimiento profesional debido a su edad o peor aún si son personas desempleadas las empresas no los contratan porque son considerados empleados muy caros, tercios o simplemente que no son adaptables a las necesidades de la empresa; especialmente si hay trabajos físicos de por medio. Esta investigación tratará de encontrar los mecanismos o las llaves para que las personas de estas edades puedan incorporarse nuevamente al mercado laboral y aportar al desarrollo personal y de sus empresas.

Antecedentes

El tema de la edad para conseguir trabajo o nuevas oportunidades laborales en un tema que se ha tratado ampliamente no solo en Costa Rica sino también en todo América Latina, como lo apunta el diario electrónico mexicano *El Informador* que en su edición del 14 de enero del 2014, señala "...a los 40 años ya eres viejo, ya no te contratan tan fácil. Las empresas están buscando sangre joven para bajar los costos de la nómina. Muchas empresas prefieren también a los jóvenes porque tienen el chip tecnológico integrado, por su fuerza, empuje, disponibilidad a viajar o cambiar de residencia, flexibilidad, y menores exigencias salariales", señala Verónica González Partida, socia y directora adjunta de la consultoría Productivity Systems.

En el otro extremo del continente, en Chile, el también sitio electrónico *www.trabajando.com* en una nota que cita como su fuente el periódico *El Mercurio del 2012*, comenta el autor "...en Trabajando.com, compañía experta en búsqueda de empleo, las cifras muestran que sólo un 0,04% de las ofertas de trabajo apuntan a personas mayores de 40 años, lo que contrasta con el 98,49% de las vacantes que piden personas que tengan entre cero y cinco años de experiencia, es decir, dirigidas a jóvenes menores de 30 años. Estos números, según expertos, demuestran

que en Chile no se valora la experiencia, lo que en el futuro podría generar problemas....". Dentro de este mismo artículo, existe un dato que refuerza una percepción de que el problema es sintomático en América Latina y que no es un tema global, como cita "...Eduardo Cortés, psicólogo laboral de la Universidad Católica y ex gerente de Recursos Humanos del Banco Mundial, dice que éste es un fenómeno chileno. "Yo he trabajado en organizaciones globales en Europa, EE.UU. y Japón, y pude ver que en las economías desarrolladas ocurre todo lo contrario, se valoran mucho las canas, la experiencia", explica."

Si se dirige la atención hacia Costa Rica, la situación no deja de ser diferente a lo que se vive en otros países, como lo retrata la periodista Viviana Arce del periódico digital *CR Hoy* en su edición del 18 de setiembre del 2013, donde cita "...un 28,16% de la población entre 40- 59 años en Costa Rica están desempleados o fuera de la fuerza de trabajo, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) para el 2012." Esta cifra representa aproximadamente un 18% más por encima de la tasa de desempleo que ronda el 10%.

Según el reporte que presentó el Instituto Nacional de Economía y Censos de Costa Rica INEC, en su Encuesta Continua de Empleo del último trimestre del año 2014 la tasa de desempleo general del país pasó de un 8.3% a un 9.7% lo cual representa un aumento de 31000 personas adicionales sin empleo.

A continuación se brinda una tabla resumen del número de desempleados que están incluidos en la encuesta mencionada en el párrafo anterior y además su porcentaje con respecto al total de todo el país.

Cuadro No. 1

Rango de edad	Desempleados	
	Total	Porcentaje
De 15 a 24 años	98,979	45.0%
De 25 a 34 años	54,710	24.8%
De 35 a 44 años	33,665	15.3%
De 45 a 59 años	20,898	9.5%
De 60 años o más	11,923	5.4%
Total	220,175	

Fuente: Datos Encuesta Continua Desempleo último trimestre 2014, 2015

Como se logra apreciar al final del año 2014 se tenía en conjunto entre las poblaciones de 35 a 59 años un total de 24.8% de desempleados, porcentaje que iguala al total de desempleados de 25 a 34 años pero que se queda corto por casi 20% con respecto a los desempleados que están

entre los 15 y los 24 años. Es interesante ver con esta tabla que a pesar de que se tiene una problemática importante para el rango de personas en estudio existen otros grupos que están en igualdad de condiciones o peores condiciones de desempleo.

Aun cuando después de estos datos se pudiera pensar que es necesario ponerle más atención a otros grupos de interés económico, cabe recalcar que por lo general entre mayor edad tenga la población, va adquiriendo mayores compromisos económicos y por consiguiente una afectación laboral conlleva no solo el menoscabo del consumo diario sino que además en muchos casos se establece una reacción en cadena al no poder hacer frente a las obligaciones económicas, resultando en pérdida de bienes muebles e inmuebles y las consecuencias que eso lleva para todas las partes involucradas.

Así pues, el problema de la colocación laboral para personas mayores de 45 años se ha documentado ampliamente en medios de prensa y publicaciones editoriales de diferentes países de la región latinoamericana, donde se conoce que existe una discriminación laboral y una serie de paradigmas y estereotipos que acompañan a esta población; por lo que este trabajo de investigación se enfocará en buscar algunas respuestas y soluciones para ayudar a esta población.

CAPITULO I

Justificación y objetivos del trabajo

Justificación

El mercado laboral es muy competitivo y por consiguiente ha establecido un marco de desarrollo de reto y de percepción en donde las personas con más de 40 años llegan a contar con un ambiente hostil a la hora de buscar nuevas oportunidades laborales, ya sea si quieren hacer un cambio en su actual *status quo* o peor aún si los mismos no tienen un trabajo fijo y remunerado. Es de percepción generalizada que estos trabajadores son personas que son muy caras económicamente hablando, que vienen con muchas manías de sus anteriores lugares de trabajo, son poco flexibles y su rendimiento laboral no es el adecuado, todo lo anterior si se compara con trabajadores mucho más jóvenes que ellos.

Es por esta razón que este trabajo busca investigar si existen puntos de encuentro entre las causas de esa percepción y cuáles serían los pasos que estas personas tienen que tomar para facilitar su reinserción en el mercado laboral, así como cuáles son las ventajas que estos trabajadores tienen que explotar a la hora de llegar a promocionarse ante su potencial nuevo patrono.

Objetivo General

Identificar las causas de la discriminación laboral a la hora de contratar a personas de 40 años y buscar posibles soluciones para contrarrestar esas causas

Objetivos Específicos

- Determinar las causas principales para la no incorporación de personas mayores de 40 años en el mercado laboral de manera que se pueda establecer los parámetros en los cuales se deberían desarrollar los planes de colocación laboral.
- Establecer las bases para el establecimiento de programas de capacitación para esta población meta, a fin de abarcar las áreas que el mercado laboral necesita actualmente.
- Identificar las ventajas que presentan para las organizaciones la contratación de personas mayores de 40 años con el objetivo de establecer un plan de comunicación nacional que pueda potenciar la reincorporación dentro de la fuerza laboral del país.

Problema y pregunta de investigación

El desempleo en el país que está afectando a más del 11% de la población en Costa Rica es una de las principales preocupaciones de la ciudadanía, esta cifra se constituye en la más alta en la región y uno de las más altas en el continente. Solamente en el último trimestre el desempleo subió en un 20% comparado con el mismo del año anterior, pero al mismo tiempo existe una serie de sectores económicos que no están logrando llenar sus plazas vacantes; por lo que este trabajo de investigación se plantea la siguiente pregunta:

¿Cómo lograr que las personas mayores de 45 años lleguen a ser una fuente de mano de obra especializada que ayude a llenar las necesidades del mercado laboral en Costa Rica?

Alcances

Esta investigación pretende lograr los siguientes alcances:

- Creación de un listado donde se enumeren las causas y los motivos principales por las cuales los empleadores limitan la incorporación de empleados mayores a 40 años a sus organizaciones.
- Listado de oportunidades laborales en las cuales las personas mayores de 45 años pueden tener un mercado laboral y en cuáles de esas oportunidades se requiere de un sistema de capacitación acorde a las exigencias del mercado.
- Desarrollo de propuestas que funcionen como base para incentivar la contratación de personas mayores de 45 años basados en sus ventajas competitivas y aportes que la empresa tendría con dicha contratación.

Limitaciones

Las mayores limitaciones van a estar dadas por el alcance mismo de este proyecto de investigación, así como por la amplitud de las respuestas que los entrevistados puedan brindar a la misma, especialmente porque se estará tratando una problemática en donde se puede dar una potencial discriminación laboral. Por esta razón la metodología de recopilar la información va a tener una estructura fija con base en preguntas y una segunda parte saldrá de la misma entrevista y tendrá su base en las respuestas que el entrevistado vaya suministrando, con tal de conseguir la información sin que explícitamente establezca una discriminación como tal.

Capítulo II

Conceptos Básicos

Los siguientes son los conceptos básicos en los cuales se va sustentar esta investigación.

Mano de obra especializada

Este criterio se puede dividir en dos conceptos independientes los cuales los define *El diccionario de la Real Academia Española* como:

Mano de Obra

1. f. Trabajo manual de los obreros.
2. f. Precio que se paga por este trabajo.
3. f. Conjunto de asalariados de un país, o de un sector concreto.

Especializar.

1. tr. Limitar algo a uso o fin determinado.
2. intr. Cultivar con especialidad una rama determinada de una ciencia o de un arte. U. t. c. prnl.

La mano de obra especializada que proviene de instituciones de enseñanza técnica ya sea colegios o universidades son la llave para la apertura hacia el mercado laboral, cada vez más la especialización o los trabajos técnicos son cotizados por las empresas que reconocen la dedicación que ciertas profesiones requieren a la hora de desarrollar sus funciones, esta mano de obra puede catalogarse como global ya que el mismo trabajo que se desarrolla en Costa Rica puede ser desarrollado en otras partes del mundo como por ejemplo pilotos comerciales de aviación, técnicos en redes de computadoras, ingenieros hidráulicos entre otros.

Beneficio Fiscal (Tax Benefit)

El sitio de internet www.investopedia.com define “tax benefit” como:

A tax benefit is an allowable deduction on a tax return intended to reduce a taxpayer's burden while typically supporting certain types of commercial activity. A tax benefit allows some type of adjustment benefiting a taxpayer's tax liability.

El beneficio fiscal es una herramienta que puede ser aplicada fuertemente para la incorporación de personas mayores de 40 años dentro del mercado laboral, ya que además de los otros beneficios que son de carácter intangible en la contratación de personas de este nivel, un beneficio fiscal sería un aliciente tangible para aquellas empresa que contraten y mantengan empleados con estas características dentro de sus planillas.

Competitividad

El diccionario de la Real Academia Española de la lengua lo define como:

1. f. Capacidad de competir.
2. f. Rivalidad para la consecución de un fin.

La competitividad en este caso del mercado laboral, se ha ido incrementando a través de los años debido a la facilidad que tienen las personas para capacitarse, estudiar y desarrollar nuevas habilidades, con algunas ramas de profesionales que su área de trabajo se encuentra saturada, aquí entran otras variables a jugar dentro de la competitividad, como salarios, edades, disponibilidades de horario.

Mercado laboral

El sitio de internet www.investopedia.com define "Job Market" como:

A market in which employers search for employees and employees search for jobs. The job market is not a physical place as much as a concept demonstrating the competition and interplay between different labor forces. The job market can grow or shrink depending on the labor demand and supply within the overall economy, specific industries, for specific education levels or specific job functions.

El mercado laboral está en constante movimiento, es un organismo vivo que fluctúa dependiendo de las necesidades de las empresas existentes o las que están por instalarse, así como la evolución de los procesos productivos o administrativos que se desarrollan en cada una de ellas, para Costa Rica este mercado ha ido evolucionando de uno con características básicas a uno con características técnicas y administrativas que deben de ajustarse a necesidades y parámetros de cumplimiento y operación con particularidades mundiales debido a la inserción de Costa Rica dentro del ámbito global.

Oportunidades

El diccionario de la Real Academia Española de la lengua lo define como:

1. f. Sazón, coyuntura, conveniencia de tiempo y de lugar.
2. f. pl. Sección de un comercio en la que se ofrecen artículos a un precio más bajo del que normalmente tienen.

Las oportunidades son aspectos de satisfacción y complacencia para las personas y las organizaciones, ya que una oportunidad está ligada a un crecimiento o a una mejora y por consiguiente debe ser aprovechada.

Discriminación

El diccionario de la Real Academia Española de la lengua lo define como:

1. f. Acción y efecto de discriminar.

El mismo *diccionario de la Real Academia Española* tiene una definición “positiva” la cual define como:

1. f. Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social.

El sitio www.definiciones.com lo define de la siguiente manera:” El término discriminación es un sustantivo femenino que significa distinguir o diferenciar. La discriminación es una manera de ordenar y clasificar otras entidades, por ejemplo, los animales, las fuentes de energía, las obras de literatura, etc. Sin embargo, el significado más común de esta palabra se refiere a la discriminación como un fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad.”

La discriminación es una de las formas más fuertes de crueldad y abuso contra las personas ya que por una diferencia física, social o de algún tipo una persona no debería ser menospreciada dentro de un grupo. A nivel laboral la discriminación por motivos de sexo o edad es una práctica que se desarrolla a nivel informal y la misma puede deberse por desconocimiento o ideas preconcebidas de las personas responsables de la toma de decisiones.

Capacitación

El diccionario de la Real Academia Española de la lengua lo define como:

2. Acción y efecto de capacitar.
3. Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo.

Otra definición que sale del sitio *www.definiciones.com* es la siguiente:” Como capacitación se denomina la acción y efecto de capacitar a alguien. Capacitar, como tal, designa la acción de proporcionarle a una persona nuevos conocimientos y herramientas para que desarrolle al máximo sus habilidades y destrezas en el desempeño de una labor.”

La capacitación ya sea a nivel formal o informal es vital e importante para que las personas puedan desarrollar adecuadamente los trabajos o funciones que deben desempeñar en cada aspecto de la vida, desde un agricultor, conductor de bus hasta un gerente general, para cada uno tiene requerimientos diferentes y por consiguiente es necesario que las organizaciones brinden el adecuado entrenamiento para que las personas potencien sus habilidades y destrezas de la mejor manera posible.

Desempleo

El término desempleo alude a la falta de trabajo. Un desempleado es aquel sujeto que forma parte de la población activa (se encuentra en edad de trabajar) y que busca empleo sin conseguirlo. Esta situación se traduce en la imposibilidad de trabajar pese a la voluntad de la persona según se desprende del sitio *www.definición.de*

Este concepto tiene una serie de implicaciones más allá de lo que se alude en la definición y también se traduce en temas de autoestima para las personas que lo sufren, causa stress, ansiedad y otros factores físicos y psicológicos que no solo afectan a la persona involucrada sino también a las personas con las cuales se convive permanentemente. Adicional a lo anterior el efecto en cadena que se genera de una persona desempleada afecta temas como el pago a la seguridad social, o la CCSS, su pensión, económicamente el gasto se contrae sustancialmente y afecta la recolección de impuestos tanto de ventas como de renta entre otros rubros, lo que puede conllevar inclusive a la pérdida de bienes muebles e inmuebles y su consiguiente afectación crediticia posterior.

PROBLEMA GENERAL: El mercado laboral costarricense es más selectivo para contratar personas mayores de 40 años por factores cualitativos y cuantitativos fuera del control de esta población, situación que afecta su vida profesional y personal.					
OBJETIVO GENERAL: Identificar las causas de la discriminación laboral a la hora de contratar a personas de 40 años y buscar posibles soluciones para contrarrestar esas causas					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	INDICADORES	CONCEPTUALIZACIÓN	INSTRUMENTACIÓN	OPERACIONALIZACIÓN
Determinar las causas principales para la no incorporación de personas mayores de 40 años en el mercado laboral, de manera que se puedan establecer los parámetros en los cuales se deberían desarrollar los planes de colocación laboral.	Causas	Lista de causas del problema	Las causas son el motivo, razón o el origen del por qué las cosas se dan o suceden en un determinado momento	Entrevista	Preguntas 1, 2
Establecer las bases para el establecimiento de programas de capacitación para esta población meta a fin de abarcar las áreas que el mercado laboral necesita actualmente.	Bases	Bases	Las bases son el soporte, apoyo o el fundamento de las cosas. Es la parte desde donde se puede iniciar algo.	Entrevista	Preguntas 4, 5 y 6
Identificar las ventajas que presentan para las organizaciones, la contratación de personas mayores de 40 años con el objetivo de establecer un plan de comunicación nacional que pueda potenciar la reincorporación dentro de la fuerza laboral del país	Ventajas	Lista de ventajas	Las ventajas en superioridad o diferenciación positiva que tiene una persona u objeto con respecto a otro de su misma especie.	Entrevista	Preguntas 3, 7 y 8

Fuente: Elaboración Propia, 2015

Capítulo III

Metodología de Investigación

Las personas mayores de 40 años conforman un grupo poblacional que tiene una gran problemática a la hora de buscar nuevas oportunidades de trabajo ya sea porque se han quedado sin trabajo o porque buscan un crecimiento que su posición actual no se la da. Muchas veces esta dificultad se debe a una serie de prejuicios o porque las necesidades del mercado no se adaptan a las cualidades de estas personas, es por eso que este trabajo se va a enfocar en tratar de lograr encontrar esas causas por las cuales las empresas no contratan o les cuesta encontrar esa fuerza laboral que buscan en el mercado meta de este trabajo.

Por lo anterior, este trabajo tendrá dos tipos de investigación, descriptiva y exploratoria. La descriptiva porque hay una serie de conceptos y terminología que se va a referenciar para sentar las bases de este trabajo. El componente exploratorio es el que va a brindar la materia prima y los insumos que intentarán transcribir o transmitir lo que sucede y consideran los empleadores, lo anterior para que las personas sujeto de esta encuesta puedan tener en cuenta y mejoren su perfil profesional con el objetivo de ser más fácilmente contratables. Al ser exploratoria esta investigación puede llegar a un callejón sin salida sin llegar a tener propuestas concretas que logren mejorar las oportunidades de la población sujeta de estudio.

El enfoque de esta investigación va a ser cualitativo, como lo dice Hernández Sampieri, en el libro *Metodologías de Investigación* (año 2010, p. 7): “Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.” A pesar de que la entrevista tiene 8 preguntas básicas para las 10 personas que se va a entrevistar, estas preguntas van a evolucionar en otras preguntas dependiendo de las respuestas que cada entrevistado brinde durante la entrevista, como bien lo sigue apuntando Hernández Sampieri (año 2010, p. 7) “La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta más bien un proceso circular y no siempre la secuencia es la misma, varía de acuerdo con cada estudio en particular”

Como se comentó anteriormente esta investigación se va a basar en 6 entrevistas realizadas dentro de la población meta. Va a buscar tener el más amplio rango de ámbitos productivos del país, tanto empresas exportadoras como las que actúan exclusivamente a nivel nacional. También se va a tener participación de personas encargadas de realizar los procesos de incorporación en agencias reclutadoras de personal.

En este estudio no se están incluyendo personas de la población meta, porque la investigación lo que busca es dar las herramientas y los lineamientos en los cuales tanto instituciones de enseñanza como quienes están en busca de trabajo puedan desarrollar sus estrategias dependiendo de lo que cada uno tenga como objetivo.

Una vez determinado el campo de acción con el cual la entrevista va a desarrollar su búsqueda de las causas y la obtención de algunas de las soluciones con las cuales se harán las recomendaciones y por consiguiente el cierre de esta investigación, se pretende que las personas entrevistadas se estén o se hubieran desempeñado como Gerentes de Recursos Humanos en diferentes sectores de la actividad económica nacional, dándole un énfasis aquellas áreas en la cuales se requiere de personal para desarrollar actividades de índole exportador. Para esto se localizó y se realizó la entrevista a las siguientes personas, mencionadas por su rango y el tipo de industria o trabajo que desarrollan:

- Gerente de Recursos Humanos y Administración para empresa dedicada a la exportación de productos electrónicos. Entrevista realizada en las instalaciones de la empresa, el día 11 de febrero a las 2:30 p.m. ubicada en la Aurora de Heredia, Heredia, Costa Rica.
- Gerente de Talento para empresa dedicada al reclutamiento de empleados para empresas. Entrevista realizada el 10 de febrero del 2015, a las 3:30 p.m. en las oficinas de la empresa reclutadora en Barrio Los Yoses, San Pedro, San José, Costa Rica.
- Consultora de RRHH, antiguamente Gerente de RRHH para empresas de “call center”, Psicóloga y actualmente asesora independiente para empresas con énfasis en centros de contacto o prestación de servicios a clientes en otros países. Entrevista realizada en su oficina personal el 14 de febrero del 2015 a las 3:30 p.m. en Santo Domingo, Heredia, Costa Rica.
- Consultora de RRHH, especializada en capacitación de personal. Empresa reclutadora de personal y capacitación de personal. Entrevista realizada en Plaza Tempo el 13 de febrero del 2015 a las 12:30 p.m., San Rafael de Escazú, San José, Costa Rica.
- Gerente de RRHH en empresa distribuidora de productos de consumo masivo. Entrevista realizada en las oficinas corporativas el 16 de febrero del 2015 a las 10:00 a.m. en el Coyol de Alajuela, Alajuela, Costa Rica.
- Gerente de RRHH en empresa metalmecánica. Entrevista realizada en las oficinas de la empresa el 17 de febrero del 2015 a las 11:00 a.m. en Tibás, San José, Costa Rica.

Como es de esperar en una entrevista en donde se consideran muchos aspectos cualitativos para lograr determinar puntos de encuentro y motivos, causas y potenciales propuestas de solución a esta problemática; se torna en una forma un poco compleja y difícil poder concretar los pensamientos e ideas en este proceso de búsqueda de respuestas. En algunas oportunidades sí se logra determinar parámetros que pueden ser medibles y graficables, pero en otros casos el análisis de las respuestas va de la mano con las opiniones dadas por cada uno de los entrevistados.

Capítulo IV

Análisis de los resultados

Después de realizar las entrevistas se presentan los resultados de los aspectos más relevantes y significativos de cada una de ellas y además agrupados según cada uno de los objetivos específicos que se detallan en la Tabla de Operacionalización de las Variables que se encuentra en la página 11 de este trabajo.

4.1 Variable: Causas

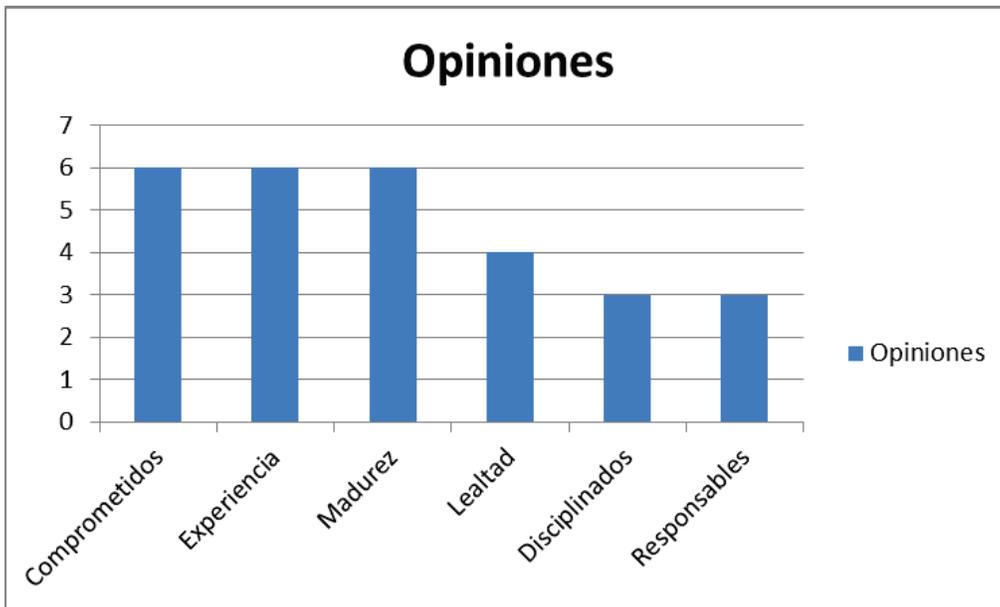
Las siguientes dos preguntas tratan de buscar una respuesta que dé luces acerca de cuáles pueden ser las causas por las que a los mayores de 40 años les cuesta encontrar trabajo después de ser despedidos o por buscar una mejora en sus condiciones laborales.

La primera se enfoca en entender desde un principio sin que medie ninguna de las otras preguntas, cuál es el concepto general que tienen las personas entrevistadas sobre la población de 40 años; mientras que la segunda pregunta va directamente a buscar o completar las opiniones emitidas en la primera pregunta.

¿Qué opinión le merecen los trabajadores que tienen 40 o más años?

Para esta respuesta se logra tener algunos factores en común, tal y como se muestran en la gráfica que se presenta a continuación.

Gráfico No. 1



Fuente; Información Propia, 2015

Como se aprecia, las características de compromiso, experiencia y madurez, son las opiniones más fuertes que todos los entrevistados dieron hacia los trabajadores dentro de este rango de edad y que pueden brindar a la organización. El Gerente de Talento fue un poco más allá y comentó “la madurez emocional que los trabajadores brindan a la organización son un balance imprescindible que se requiere ante personas que tengan menor cantidad de años” Otra de las opiniones importantes que dio la Gerente de RRHH de la empresa de electrónica fue “Se sienten orgullosos de lo que hacen” y eso les hace darse un sentido de pertenencia a la hora de realizar las labores que se les encomiendan.

Estas opiniones son importantes a la hora de este estudio, porque al ser la primera pregunta de esta encuesta, se quiere tratar de obtener una opinión lo más clara posible sin que de por medio existan otros criterios o preguntas como las que se realizan más adelante. Cabe resaltar que prácticamente todas las opiniones de los entrevistados son de carácter positivo, lo cual demuestra un patrón que en alguna medida contradice la percepción y la realidad sobre la contratación de estas personas. El único factor negativo de los entrevistados en esta pregunta es que algunas personas se quedan solamente con los estudios que han realizado y no se actualizan académicamente, confiando únicamente en su experiencia y conocimiento a la hora de llevar sus tareas o la búsqueda de trabajo.

Existe una percepción en la sociedad que a las personas mayores de 40 años les cuesta volver a colocarse en el mercado laboral ¿Cuáles son las razones por las cuáles usted cree que esta premisa se da?

La idea generalizada de los entrevistados es que se debe a un tema “tabú”, como argumentó uno de los entrevistados en referencia a que ciertas organizaciones valoran más el recurso nuevo que está saliendo de las universidades porque tienen la idea de que pueden brindar más dinamismo y desempeño en sus funciones.

Otro de los entrevistados mencionó temas más puntuales como motivos o razones por las cuales no se contrata personas de 40 años, como por ejemplo desconocimiento de otros idiomas, rezago en las actualizaciones técnicas o académicas y en algunas otras ocasiones por una percepción errónea en las entrevistas o a la hora seleccionar candidatos para un puesto.

Un punto muy interesante que se resaltó de parte de dos de los entrevistados que manejan personal, que en su gran mayoría es personal operativo a nivel de planta de producción, es que este personal tiene una “mayor resistencia al cambio” por lo que les cuesta adaptarse a las reglas de las empresas, ante esta resistencia se le preguntó a una de las personas: ¿Cuál considera que puede ser los motivos de esta resistencia? La respuesta fue “porque es gente que tiene muy arraigado lo que siempre han hecho y un cambio les crea un temor de perder lo que han conseguido hasta ese momento, y aunque no es generalizado, debe estar ligado a un tema de educación y del esfuerzo personal para haber logrado lo que han conseguido”.

4.2 Variable: Bases

La siguiente secuencia de preguntas intenta dar con algunas de las falencias en educación que Costa Rica está teniendo y que puedan estar afectando directamente a las personas meta de este trabajo. Como la investigación se enfocó a un amplio espectro de la población laboral, los resultados de las respuestas fueron a nivel general pero abarcan a todos los sectores por igual y no discriminan por sector económico o pone la problemática de algún sector en especial.

¿Qué planes de capacitación considera usted que deban establecerse para mejorar la eficiencia para los trabajadores de más de 40 años?

Esta es una pregunta en donde prácticamente todos los entrevistados coincidieron en que los planes de capacitación vienen a darse en forma más específica para cada una de las industrias en las cuales se esté contratando a la persona, sin embargo sí hubo 67% de los entrevistados que mencionaron dos temas a nivel general que deberían reforzarse como

planes de capacitación para las personas adultas, los cuales son aprendizaje de los idiomas y la parte tecnológica.

El gerente de RRHH de la empresa de distribución indica una idea similar a lo que comentan todos los demás entrevistados, pero él va más allá y señala “en la empresa se han establecido planes de capacitación generales como en manejos avanzados de programas informáticos como Excel, Power Point o Word, como una forma de llevar a los empleados a nuevos niveles de desempeño y mejora a la hora de elevar su rendimiento. Los grupos los manejamos para que exista un balance entre personas de todas las edades para que los más jóvenes que tienen un chip tecnológico más desarrollado puedan ayudar a los que tengan mayores dificultades de aprendizaje”. Esta posición también la comparte la Gerente de RRHH del call center quien además tiene una visión adicional a lo expresado por el otro entrevistado en donde comenta “lo cual no necesariamente va a implicar un costo perdido, más bien la gente después de los 40 regresa a la universidad porque quiere aprender cosas nuevas siempre y no necesariamente la idea de que los de 40 son más lentos más bien es gente que si se puede invertir porque es gente que se va a quedar”.

Es claro que los entrevistados no consideran que deban llevarse a cabo planes de capacitación diferenciados para los mayores de 40 años, pero sí es importante resaltar en el momento de la contratación cuáles son las áreas en las que se deberían de reforzar los conocimientos, esto con el fin de tomar las acciones adecuadas para que puedan rendir de la mejor forma teniendo además la ventaja que son capacitaciones que no se van a perder porque estos empleados tienden a quedarse en las organizaciones por largos periodos de tiempo.

¿Considera usted que las instituciones nacionales como el INA o los colegios técnicos y vocacionales tienen planes de estudio o capacitación que sirven para cubrir los requerimientos del mercado? Qué está bien o qué hace falta para que esos planes se adapten a lo actual y lo que viene?

Aquí las opiniones son más diversas y no están todos en la misma sintonía, por ejemplo el Gerente de RR HH de la empresa metalmecánica comenta “ para mi empresa el INA y los colegios vocacionales sí representan una adecuada fuente de suministro de recursos humanos ya que ellos dan carreras que nuestra empresa requiere” mientras que para el Gerente de RRHH del call center menciona “Estas instituciones no brindan las necesidades que nuestra industria requiere, mientras nosotros teníamos que buscar a personas que debemos capacitar el INA no tiene planes para desarrollar empleados con características de call center, pero si invierte recursos en crear “Centros de Formación de Economía Social Solidaria” que nadie entiende en este momento de que se tratan esos centros”.

Como se puede ver, no hay un consenso en cuanto al papel que están desarrollando estas instituciones nacionales en el desarrollo del país. Hay una serie de programas que se adaptan a las necesidades de ciertos sectores nacionales además que en CINDE se perfila en mayor medida en tratar de involucrarse con el INA en la revisión de planes de estudio que se adapten mejor a las necesidades del mercado como por ejemplo el programa *“Tools for Success”* que patrocina becas de inglés a estudiantes de colegios técnicos y vocacionales para lograr facilitar la inserción en las empresas que los requieren.

En otros estratos de la educación tanto las universidades públicas como privadas se han ido dando a la tarea de llevar adelante programas para mejorar planes de estudio que van de la mano con el desarrollo de la industria nacional y en especial aquella que viene a brindar posibilidades de empleos para personal técnico que por su perfil es muy difícil de conseguir o formar.

El autor de este trabajo tiene la viva experiencia de conocer a personas quienes fueron capacitadas por parte de las empresas en donde laboraban y que por ejemplo, en el caso de Intel, estas personas altamente capacitadas fueron asignadas a trabajar en otros países tales como Corea del Sur para que siguiera desarrollando el trabajo que tenían en Costa Rica. Además de esto se les da la oportunidad de capacitarse en nuevos procesos y sistemas más modernos y aunque, eso se puede catalogar como una fuga de talento, en realidad son oportunidades laborales importantes que se le abre al personal nacional. Lo más relevante del ejemplo anterior para esta investigación es que muchos de los casos son personas con edades superiores a los 40 años, lo cual viene a reforzar el hecho de que las profesiones técnicas tienen un potencial bastante alto para la empleabilidad de las personas sin que la edad sea un factor preponderante en el momento de la selección.

En Costa Rica hay una carencia de personal capacitado para algunos sectores de la economía. ¿Usted considera que si se hace una estrategia de capacitación y concientización nacional enfocada en personas de 40 o más años se pueda cerrar esta brecha de falta de personal? ¿Por qué?

Un alto porcentaje ve el tema de contratar personal más como una situación de cambio cultural y de visión en las personas que dirigen las empresas que en una forma de capacitación para las personas de 40 años o más. El Gerente de Talento agrega al cambio de cultura organizacional: “Segundo pensaría muchas empresas tienen el panorama que si tienen gente mayor puede que necesite adaptar mis instalaciones con ciertas facilidades o que si tengo mayor debe tener atención médica especializada debo invertir más en temas de ergonomía, debo invertir más en temas de relaciones al tener más diversidad en mi

fuerza de trabajo, talvez por ahí las empresas ven costos ocultos o proyectan ciertos costos que no quieren afrontar en un futuro”.

A esta opinión anterior también se le une la opinión del Gerente de RRHH de la empresa de distribución que comenta “no solo es un tema de cambio de mentalidad en la alta gerencia de las empresas sino que también corresponde a una visión más amplia de los entrevistados” y por su parte el Gerente de RRHH de la industria mecánica complementa con lo siguiente “ también las personas que realizan los filtros deben ser instruidas adecuadamente para realizar procesos de selección que logren acomodar a personas con mucha experiencia y que tengas condiciones de desempeñar funciones profesionales o técnicas esenciales para la empresa”.

Es importante ver en esta recopilación de ideas que se requiere de un trabajo conjunto para que las personas mayores de 40 años puedan tener mejores oportunidades de contratación y crecimiento profesional y personal. El tema de capacitación a nivel nacional está más ligado a fundamentos generales como el aprendizaje de otros idiomas o herramientas tecnológicas o su mejoramiento según sea el caso. Lo que sí está claro es que hay cada vez, carreras menos atractivas en el mercado laboral y que se han quedado rezagadas por las mismas circunstancias acerca de cómo el mercado y la economía ha ido evolucionando y desarrollándose.

4.3 Variable: Ventajas

La siguiente serie de preguntas se programó para lograr obtener un marco con el cual se pudiera identificar cuáles son las ventajas que los trabajadores de 40 años o más tienen o pueden llegar a tener laboralmente, con la finalidad de que las mismas puedan ser promovidas y promocionadas cuando alguien está buscando trabajo.

Con una población nacional que día es cada día más adulta y la tasa de natalidad va en caída. ¿Cree usted que el desarrollo comercial y productivo del país se podría ver afectado si no se empiezan a tomar las medidas para ir incorporando cada día más a las personas mayores de 40 años?

Si se analizan los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Economía y Censos INEC, la Tasa Bruta de Natalidad ha pasado de estar en 1993 de 240.23 nacimientos por cada mil personas a estar en el 2013 en 140.96 nacimientos por cada 1000 personas, es decir se ha tenido un descenso de un 41.32% en los nacimientos en los últimos años, esto por supuesto va a tener un impacto en la población laboral dentro de unos 20 o 25 años porque la población económicamente activa van a ser más adultos entre los 35 y más años que por ejemplo los adultos que trabajan que estarán entre los 20 y 35 años.

Todos los entrevistados coinciden en que el mayor aspecto que se debe trabajar para que no se llegue a tener problemas posteriores, es un cambio cultural dentro de las organizaciones en donde se aprenda a valorar otra serie de aspectos que difieren de la condición económica de la contratación.

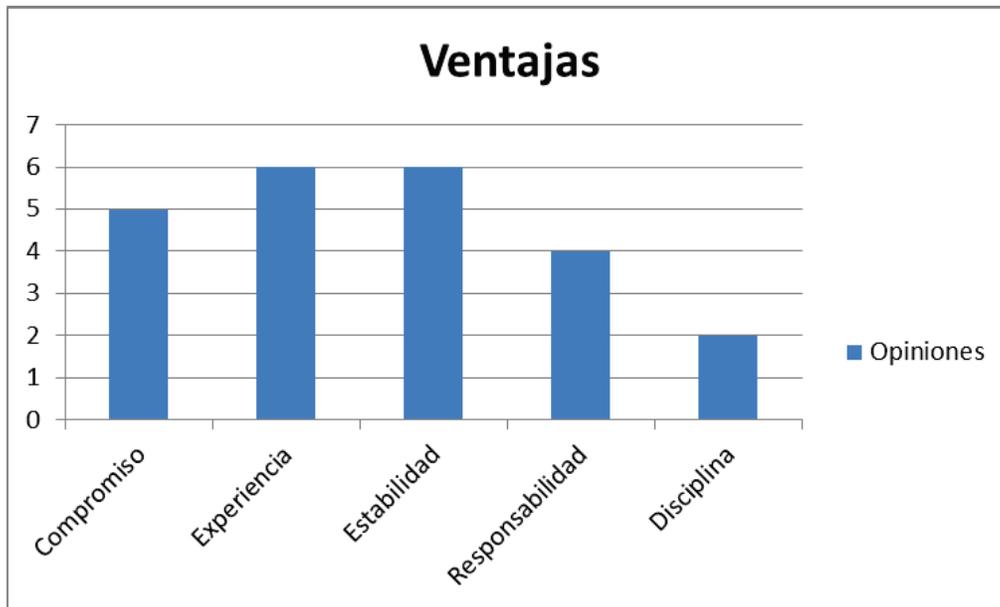
De esta posición, dos de los entrevistados mencionaron un aspecto relevante y uno de ellos, el Gerente de RRHH de manufactura electrónica lo describe muy bien a continuación “Creo que más que el efecto de la tasa de natalidad / mortalidad, creo que las empresas deberán reevaluar sus políticas de contratación para incorporar a profesionales de mayor edad por el tema de rotación voluntaria de personal (renuncias). Es alarmante que el promedio de antigüedad para empleados de la industria de manufactura en Costa Rica es de 2 años, según la última encuesta de PWC.”

Este último dato de los 2 años de antigüedad basado en la información de una consultora, demuestra una problemática que sufren algunas compañías como mayor o menor medida cuando tienen una gran mayoría de personal joven dentro de la organización como lo dice la consultora en RRHH y ex Gerente de RRHH de una empresa de call center: “los valores del personal joven están basados en cual compañía les dé los mejores salarios y las oportunidades de crecer rápido, como dicen donde mejor les caliente el sol”. Esto tiene otra consecuencia y es lo referente a los costos ocultos y las políticas en que estas compañías incurren, no solo para mantener, sino para contratar personal constantemente, lo cual a todas luces encarece los costos operativos de las empresas y representa una pérdida de talento humano y de capital, que en apariencia por lo señalado en los comentarios de los entrevistados, podría palearse si la cultura de contratación empresarial cambiara hacia personas con mayor grado de madurez y responsabilidad.

Si se pudiera hacer una valoración comparativa muy puntual entre trabajadores sin importar el sexo, solo la edad, y definiéramos ese rango de comparación de los 24 a los 35 años para el primer grupo de personas y personas de 40 y más años para el segundo grupo ¿cuáles serían las ventajas y desventajas cualitativas de los trabajadores de 40 años o más?

El análisis de estas ventajas entre los dos grupos llegó a determinarse en un ámbito bastante normal y muy alineado de acuerdo con lo que se venía presentando durante cada una de las entrevistas que se estaban realizando y el resultado de las respuestas es el siguiente.

Gráfico No. 2

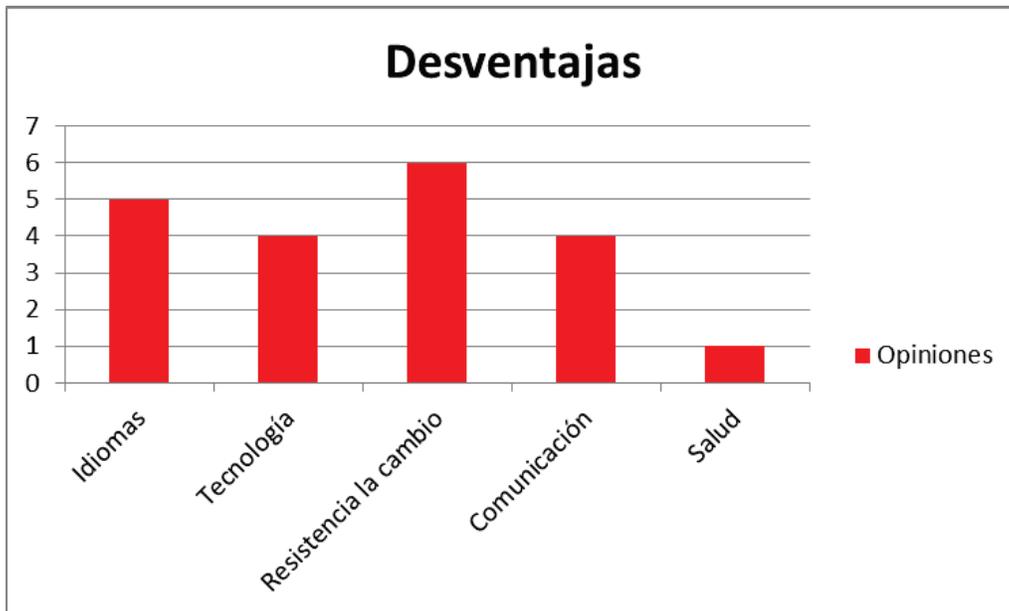


Fuente: Elaboración propia, 2015

Como se puede ver en el gráfico las ventajas que más predominan son las de *Experiencia* y *Estabilidad* que van muy acorde con el desarrollo de las entrevistas, como lo comento el Gerente de la industria metalmecánica “ los trabajadores mayores de 40 años lo que están buscando son lugares donde puedan mantener un estilo de vida y que les permita buscar otras áreas de interés en su vida además de ir buscando la forma de llegar a su pensión a pesar de tener todavía unos 25 años de vida profesional activa”, esta última afirmación pone sobre la mesa la gran cantidad de años que todavía las personas tienen de actividad productiva antes de pretender buscar una pensión. Si a esto se le agrega que demuestra altos índices de estabilidad y compromiso, serían buenas razones por las cuales este grupo podría tener altas posibilidades de poder emplearse e incorporarse a la vida productiva del país.

A continuación se presentan las desventajas que los entrevistados vieron en este proceso.

Gráfico No. 3



Fuente: Elaboración Propia, 2015

Al revisar este cuadro vemos como hay un tema que es importante resaltar por todos los encuestados y es la resistencia al cambio, sin embargo por este punto los entrevistados hicieron un par de salvedades que son importantes de mencionar, por ejemplo la consultora en RRHH con especialidad en capacitación, menciona que la resistencia al cambio se da principalmente en aquellas personas en donde se les pide que cambien de puestos de trabajo o que se les pide relocalizar a otros países. La otra salvedad que es mencionada por la Gerente de RRHH de la industria electrónica es que esa resistencia se da mucho en el personal operativo de las empresas debido a un tema de educación y cultura a la hora de variar su modus operandi, especialmente cuando se incorpora procesos nuevos o tecnologías que van a mejorar la forma en cómo se va a producir los productos.

Para los otros aspectos de las desventajas, se menciona la comunicación como un tema importante porque mencionan los entrevistados, que en algunas ocasiones a las personas les cuesta transmitir los problemas que tienen a tiempo, en lugar de hacerlo cuando estos están en un punto crítico y la solución es más complicada.

En la Asamblea Legislativa existe en proceso de discusión el proyecto de ley “Para incentivar mayores oportunidades de empleo a personas mayores de 40 años” bajo el expediente 16634, en la cual se pretende dar una serie de incentivos fiscales deducibles de la renta como sueldos, sobresueldos entre otros incentivos que plantea la ley.

¿Considera que estos incentivos fiscales serían suficientes para que las empresas contraten a más personas mayores de 40 años? ¿Por qué?

Para ver el proyecto en su totalidad favor referirse al anexo 2 de este documento.

Aquí las opiniones siguieron divididas en 50% de los entrevistados dijeron que sí podría cambiar el panorama de contratación de los empleados mayores de 40 años mientras que el otro 50% dijo que no cambiaría el patrón de contratación.

Una de las razones en que todos coincidieron para señalar que el patrón no cambiaría consiste en que el principal factor es un tema cultural dentro de la organización y que esto juega un papel importante a la hora de realizar o pensar en nuevo o personal sustituto del que ya se tiene. En este aspecto el Gerente de Talento hace la comparativa del por qué considera que esta ley no haría un cambio significativo a la hora de contratar personal mayor de 40 años “Hemos tenido leyes que incentivan el trabajo en zonas rurales son leyes que buscan que el empleador logre llevar ciertos avances a estas zonas y si lo ves en frío no muchas organizaciones han desarrollado su operación a zonas rurales.”. Una posición más moderada presenta la Gerente de RRHH de call center la cual comenta que “Definitivamente que sí, ya le están poniendo un nivel de ganancia (a la empresa) lo que sucede es que la empresas tienen que valorar si eso les va a funcionar si los beneficios que van a obtener le van a beneficiar más o se quedan como están”.

El tema no es tan claro como parece en el sentido de ser solo un aspecto económico sino que debería ir acompañado de otros señalamientos, especialmente de un cambio de mentalidad en donde los patrones tengan claro las ventajas de tener a empleados con alto grado de experiencia y compromiso hacia la organización.

Algún comentario o idea adicional que usted considere relevante y que pueda aportar para este trabajo de investigación.

Esta pregunta se dio con la idea de ver si podían existir algunos temas adicionales que no estuvieran contemplados en este trabajo y los principales comentarios fueron los siguientes:

Gerente de RRHH de empresa electrónica: “La industria en CR tiene que cambiar de mentalidad si desea ser exitosa, en esto aún nos queda mucho por aprender de economías desarrolladas como USA, Canadá y países exitosos de Europa, donde la experiencia se valora por encima de la edad en los procesos de contratación de personal. Mi experiencia personal de los últimos 15 años trabajando para una empresa extranjera es un grato ejemplo: el promedio de edad de la empresa es de 38 años, con varios empleados por encima de los 50; la rotación voluntaria es 3 puntos porcentuales por

debajo del promedio del mercado, con una antigüedad promedio de casi 7 años (sin duda muy lejos del promedio nacional de 2 años para la industria de manufactura)”

Gerente de RRHH de distribuidora: “Las empresas deben de aprender a revisar sus procesos de selección y buscar profesionales que conlleven mejores características profesionales en donde el aspecto económico no sea exclusivamente el detonante de una contratación, porque en algunos casos los errores de personas sin experiencia y los tiempos de reposición de personal son más altos que si tuviéramos personal más comprometido y experimentado”

Gerente de Talento: “Las personas de 40 todavía tienen un nivel de productividad importante, tienen todavía un kilometraje por desarrollar y aportar a las organizaciones pensaría que en algún momento el enfoque se hablaba de personas de 50 o más años y antes de eso personas de 60 años vos veías personas en el campo en labores agrícolas todavía a esas edades trabajando y sintiéndose muy a gusto y llenos.... no es científico que las personas de 40 o menos no son productivos, pensaría que es una moda que nos está carcomiendo como sociedad y si es bastante preocupante....”

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Recomendaciones

Después del análisis de todas las preguntas de esta encuesta se logran determinar las siguientes conclusiones:

El aspecto cultural de Costa Rica de ser una sociedad que solo piensa en el corto plazo y en el costo de las contrataciones ha estado afectando las posibilidades de como se ve a los trabajadores mayores de 40 años, es importante el desarrollar conciencia entre las organizaciones para que esta mentalidad cambie y por consiguiente se logre tener en cuenta y con mayor aceptación a las personas de 40 años o mayores a eso.

Si bien existen algunos esfuerzos para conjuntar grupos de interés dentro del gobierno para entender y triangular mejoras las necesidades de lo que el mercado laboral está necesitando con la oferta académica y técnica nacional, considera que esta propuesta debería de estar integrada como un plan nacional de desarrollo académico, técnico y profesional que se encuentre estrechamente ligado con una visión país de mediano y largo plazo que los gobiernos actuales y futuros se comprometan a desarrollar y poner en marcha.

A pesar de que este trabajo no logra determinar con certeza cuales deberían ser las bases en las que la capacitación se debe desarrollar para que el país logre llenar las áreas del mercado laboral en que se requiere personal, si está claro que a pesar de la diversidad de industrias, productos y servicios que el país desarrolla económicamente y exporta, hay áreas claves que deben ser reforzadas para mantener la competitividad del país, como por ejemplo el reforzamiento de idiomas como el inglés o ampliar el conocimiento de otros idiomas desde edades tempranas como lo son el mandarín, francés, alemán, portugués y francés para mencionar algunos otros que representan grandes economías y con las cuales Costa Rica está involucrado.

Otra conclusión que se desprende es que es necesario que el país también invierta recursos adicionales en crear más y mejores colegios y centros de estudios que promuevan la educación técnica, donde se fomente el desarrollo de las cualidades técnicas en la población estudiantil. Se debe fomentar que nuestra economía permita por medio del desarrollo la creación de fuentes de empleo que generen altos valores agregados en su cadena de producción, prestación de servicios o cadenas de abastecimiento representando una mejor calidad de vida para las personas y el país en general.

Por último, se concluye que los trabajadores de 40 años o más son personas que cuentan aún con una alta capacidad de aportar y un desarrollo en la vida profesional que se extiende por 20 o más años, que además son personas con experiencia y con un alto compromiso de entrega hacia las empresas, lo cual los convierte en colaboradores bastante valiosos que con una buena capacitación pueden llegar a ser de mucha utilidad en sus organizaciones.

Recomendaciones

Las recomendaciones que este trabajo de investigación deja son las siguientes:

Desarrollar un plan de comunicación a nivel nacional liderado por el Ministerio de Trabajo, con el apoyo de instituciones como por ejemplo CINDE y las cámaras del país, en el cual se desarrollen por medio de los estudios y las experiencias de algunas organizaciones, las ventajas que se pueden tener a la hora de contratar personal de 40 o más años.

A pesar de no tener un rotundo sí por parte de los encuestados, se debería impulsar y promover la aprobación del proyecto de ley bajo el expediente 16.634 para incentivar la contratación de personal mayor de 40 años, el cual daría una motivación o incentivo

adicional para que los empleadores tomen más en consideración a esta población productiva de Costa Rica.

Establecer por medio de una encuesta nacional las necesidades y carencias que tiene el país en donde es perentorio conseguir más y mejores trabajadores. Que por medio de esta se logren llevar a cabo cambios en los programas de estudio de las empresas, no solo a nivel de universidades sino que también se dé a nivel de instituciones como colegios técnicos y vocacionales, así como en instituciones de educación privada. Para muestra se presenta la Universidad de Costa Rica como ejemplo: si dentro de la encuesta se demuestra que existe y va a existir una alta demanda por Ingenieros en Informática y menos en Filólogos, pues hacer los ajustes en cuanto a matrícula para disminuir cupos de la carrera de Filología e incrementarlos en la carrera de Informática.

Promover la concertación de esfuerzos entre instituciones públicas, autónomas, ONG's y porque no organizaciones privadas para que se pueden realizar foros donde se puedan presentar ponencias de expertos de otros países con culturas laboralmente más desarrolladas que la costarricense y se exponga la experiencia y contribución de personas mayores de 40 años a las organizaciones. Estas situaciones permitirán que los empleadores comprendan que éstos son trabajadores sumamente productivos además de promover un cambio en la cultura organizacional, no sólo de las empresas, sino también en los sitios de inscripción que se dedican a reclutar trabajadores para otras organizaciones.

Referencias Bibliográficas.

Las siguientes son las referencias bibliográficas de las fuentes de información utilizadas para complementar este trabajo de investigación:

Diccionario de la Lengua Española. (2014). Disponible en: <http://www.rae.es.html>

Instituto Nacional de Economía y Censos INEC. (2014). Encuesta Continua de Empleo periodo octubre – diciembre 2014. Disponible en:
<http://www.inec.go.cr/Web/Home/pagPrincipal.aspx>

Página de Definiciones de Español. (2015). Recuperado de
<http://definicion.de/desempleo/#ixzz3SCy93egX>

Diccionario Larousse en Español. (2015). Disponible en: <http://www.larousse.com.mx/>

Osorio Chong, Miguel A. (2014). Discriminación laboral por edad inicia a los 35 años. El Informador. Disponible en:
<http://www.informador.com.mx/economia/2014/507408/6/discriminacion-laboral-por-edad-inicia-a-los-35-anos.htm>

Viguera, María de los A. (2012). El Desafío de encontrar trabajo después de los 40. El Mercurio. Disponible en: <http://www1.trabajando.cl/contenido.cfm?noticialD=6170>

Investopedia. (2015). Disponible en: <http://www.investopedia.com/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación. Chile. Editorial McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

ANEXOS

ANEXO No. 1

ENTREVISTA

Este es el documento base que se aplicó a cada una de las personas entrevistadas, el cual se fue desarrollando conforme a las respuestas que se obtuvieron del mismo.

DOCUMENTO DE LA ENTREVISTA

Primero que todo muchas gracias por aceptar realizar esta entrevista la cual va a servir de base para el trabajo de investigación de Manuel Guevara para optar por el grado de Maestría Administración de Empresas con Énfasis en Mercadeo de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

Algunas consideraciones generales sobre la entrevista:

- La identidad de la empresa así como de usted se mantendrán en secreto para garantizar la confidencialidad de la entrevista.
- Solamente se preguntará su posición dentro de la organización así como la descripción general de lo que hace su empresa.
- Se pretende grabar la totalidad de la entrevista para tener una mejor recolección de las opiniones y que sea más confiable posteriormente el análisis de la información. ¿Está usted de acuerdo?
- La entrevista consistirá de 8 preguntas básicas y dependiendo de las respuestas así se podrá ir agregando otras preguntas que ayuden a esta investigación.

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merecen los trabajadores que tienen 40 o más años?
2. Existe una percepción en la sociedad que a las personas mayores de 40 años les cuesta volver a colocarse en el mercado laboral? ¿Cuáles son las razones por las cuales usted cree que esta premisa se da?
3. Con una población nacional que día es cada día más adulta y la tasa de natalidad va en caída. ¿Cree usted que el desarrollo comercial y productivo del país se podría ver afectado si no se empiezan a tomar las medidas para ir incorporando cada día más a las personas mayores de 40 años?
4. ¿Qué planes de capacitación considera usted que deban establecerse para mejorar la eficiencia para los trabajadores de más de 40 años?
5. Considera usted que las instituciones nacionales como el INA o los colegios técnicos y vocacionales tienen planes de estudio o capacitación que sirven para cubrir los

requerimientos del mercado? Que está bien o que hace falta para que esos planes se adapten a lo actual y lo que viene?

6. En Costa Rica hay una carencia de personal capacitado para algunos sectores de la economía. Usted considera que si se hace una estrategia de capacitación y concientización nacional enfocada en personas de 40 o más años se pueda cerrar esta brecha de falta de personal. ¿Por qué?

7. Si se pudiera hacer una valoración comparativa muy puntual entre trabajadores sin importar el sexo, solo la edad, y definiéramos ese rango de comparación de los 24 a los 35 años para el primer grupo de personas y personas de 40 más años para el segundo grupo ¿cuáles serían las ventajas y desventajas cualitativas de los trabajadores de 40 años o más?

8. En la Asamblea Legislativa existe en proceso de discusión el proyecto de ley “Para incentivar mayores oportunidades de empleo a personas mayores de 40 años” bajo el expediente 16634, en la cual se pretende dar una serie de incentivos fiscales deducibles de la renta como sueldos, sobresueldos entre otros incentivos que plantea la ley. ¿Considera que estos incentivos fiscales serían suficientes para que las empresas contraten a más personas mayores de 40 años? ¿Por qué?

9. Algún comentario o idea adicional que usted considere relevante y que pueda aportar para este trabajo de investigación.

ANEXO No. 2

La Gaceta 117 19 JUN-2007

LEY PARA INCENTIVAR MAYORES OPORTUNIDADES DE EMPLEO A PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS

Expediente N° 16.634

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Hemos leído con mucho detenimiento un artículo publicado por la distinguida periodista María Siu, del diario La República el día 19 de abril del año en curso y del que hace referencia a la imposibilidad de lograr un trabajo después de los 40 años de edad, comentario semejante hace Don Mario Ugalde, Subdirector del Diario Extra el jueves 26 de abril del presente año.

Esto no es nuevo para nosotros, ni para nadie, es la realidad a la que estamos enfrentados hombres y mujeres diariamente.

Hace algún tiempo hemos venido madurando la idea de presentar un proyecto a la Asamblea Legislativa, que venga a unir las posibilidades de hombres y mujeres para lograr un empleo digno, sin importar la edad de los mismos.

LOS LIBERTARIOS, buscamos la dignificación de la mujer y el hombre en todos sus extremos, es por esta razón, que aunque la ley no lo prohíbe de hecho las empresas lo aplican y nadie ha tenido la voluntad de normar esta violación solapada a la Constitución Política de nuestro país.

Decir que un hombre o una mujer son viejos a estas edades y descalificarlos por estas razones, es ignorar el ser de la vida y el ciclo de la producción, la experiencia y el conocimiento. Nuestro país no está en capacidad de darse este lujo, todo lo contrario, debemos aprovechar esa sabiduría, costeadas a la par de los años de esfuerzo y dedicación de esos hombres y mujeres, hoy desplazados y arrinconados en la tragedia de tener múltiples responsabilidades con la sociedad, la familia y con ellos mismos.

Actualmente se estima, en un treinta y dos por ciento (32%) de las personas con edades entre 40 y 59 años que están desocupadas, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos. Lo anterior significa que en el país hay unas veinte mil personas con dificultades para conseguir empleo. Parte de este problema se da debido a que no existen incentivos para interesar a las compañías en este tipo de contrataciones, este es un drama que viven muchísimas personas, de las cuales sobrepasan los 40 años, que hacen uso de la bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo, llegan con la esperanza de obtener algún tipo de trabajo que les sirva para afrontar sus necesidades familiares y personales. Pero se ven disminuidas sus posibilidades ya que las empresas prefieren emplear a una persona joven donde la vida útil va a ser de aproximadamente cincuenta y seis años, y no a una persona mayor de cuarenta años que su vida útil será apenas de unos 25 años si en el momento de contratarla es mayor a 45 años.

Otro factor, que debemos exponer es que hay personas mayores de 40 años que enfrentan mayores obstáculos para encontrar trabajo y no solo la edad es en estos momentos el principal problema sino también que algunos presentan grados de escolaridad

bajos que los coloca en una marcada desventaja.

En nuestro país se viene dando una corriente que tiende a conceder empleo solamente a ciudadanos menores de 40 años de edad, lo que demuestra la violación total y absoluta de la legislación laboral costarricense y si nos remitimos al campo constitucional podemos demostrar que se viola el artículo 54 de la Constitución Política de la República, así como el Convenio N° 111 “Sobre discriminación (empleo y ocupación) de 1958, aprobado por el Gobierno de Costa Rica por la Ley N° 2848 de 26 de octubre de 1961, publicada en *La Gaceta* N° 249 de 2 de noviembre de 1961 y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo que implica una violación del derecho al trabajo y al principio laboral de justicia social que expresa que toda persona, sin distinción alguna, deberá tener derecho a obtener cualquier empleo disponible siempre que reúnan las calificaciones necesarias. Este principio debe aplicarse tanto al Sector Público como al Privado.

La admisión al empleo de aquellas trabajadoras y trabajadores es un derecho garantizado constitucionalmente y todo acto contrario a esta disposición violenta los más elementales derechos humanos y se genera con ello un enorme perjuicio a la economía nacional ya que día a día el país pierde la posibilidad de aprovechar la experiencia acumulada por estos trabajadores con la terrible consecuencia del incremento en la tasa de desempleo abierto, o cuando menos acrecentar el subempleo y con ello provocar grandes problemáticas sociales.

El reclutar y escoger candidatos para los empleos es un derecho que le asiste al empleador, este tiene el derecho de definir las condiciones y calificaciones que se requieren para los distintos empleos, así el empleador puede utilizar para ello mecanismos o instrumentos como exámenes o pruebas de capacidad, pero no podrá condicionar la contratación por razones de edad, pues caería en una odiosa discriminación que atenta no solo contra nuestro sistema laboral sino también contra los convenios internacionales y nuestra Carta Magna. Los instrumentos jurídicos ratificados por Costa Rica ante la OIT, establecen que nuestro Gobierno se encuentra obligado a ampliar una política nacional que permita formular y llevar a la práctica la promoción, por métodos adecuados a las condiciones y a nuestra práctica, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Con base en las razones expuestas anteriormente presentamos este proyecto de ley por medio del cual se pretende propiciar un espacio de doble vía a fin de que permita a las y a los trabajadores mayores de 40 años para que puedan ser contratados sin ser objeto de discriminación en razón de su edad y por otro lado estimular a las empresas, independientemente de su naturaleza y giro empresarial beneficiarse al otorgárseles un rebajo porcentual del impuesto sobre la renta por medio de los gastos que les son deducibles por ley.

En virtud de lo expuesto, se somete a la respetable consideración de las señoras diputadas y los señores diputados, el siguiente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY PARA INCENTIVAR MAYORES OPORTUNIDADES DE EMPLEO A
PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS**

ARTÍCULO 1.- Refórmase el artículo 8, inciso b), de la Ley del Impuesto sobre la Renta, N° 7092, de 21 de abril de 1988, el cual dirá:

“Artículo 8.- Gastos deducibles

Son deducibles de la renta bruta:

b) Los sueldos, los sobresueldos, los salarios, las bonificaciones, las gratificaciones, las regalías, los aguinaldos, los obsequios y cualquiera otra remuneración por servicios personales efectivamente prestados, siempre y cuando proceda y se hayan hecho las retenciones y entregado los impuestos a que se refiere el título II de esta Ley.

Adicionalmente se deducirá una cantidad igual a la que se pague por los conceptos mencionados en el párrafo anterior a las personas físicas o jurídicas que demuestren, según certificación emitida por el Departamento de Cuenta Individual de la Gerencia de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social, haber empleado en forma permanente y constante, durante el último período fiscal, más de un treinta por ciento (30%) de su planilla a trabajadores mayores de 40 años.

Además, podrá deducirse una cantidad igual adicional a lo que se pague por los conceptos mencionados en los párrafos anteriores de este artículo a las personas con discapacidad a quienes se les dificulte tener un puesto competitivo, de acuerdo con los requisitos, las condiciones y normas que se fijen en esta Ley. Así mismo, los costos por las adecuaciones a los puestos de trabajo y en las adaptaciones al entorno en el sitio de labores incurridas por el empleador.

(Así reformado este segundo párrafo por el artículo 75 de la Ley sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, N° 7600, de 2 de mayo de 1996).”

ARTÍCULO 2.- Adiciónase un nuevo inciso c) al artículo 24 de la Ley N° 7092, de 21 de abril de 1988, Ley del impuesto sobre la renta, que diga lo siguiente:

“Artículo 24.-

[...]

c) El diez por ciento (10%) de los salarios netos anualmente pagados a los trabajadores dependientes del contribuyente, siempre que demuestre que estos son mayores de 40 años de edad, mediante certificación emitida por el Departamento de Cuenta Individual de la Gerencia de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social.”

Rige a partir de su publicación.

Ovidio Agüero Acuña Carlos Manuel Gutiérrez Gómez

DIPUTADOS

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.

San José, 4 de mayo de 2007.—1 vez.—C-78670.—(48926).