ISBN 978-9977-77-187-8

CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

Oficina de Planificación de la Educación Superior
Observatorio Laboral de Profesiones

Empleadores 2013
de personas graduadas de universidades estatales

Ilse Gutiérrez Coto
División de Sistemas - OPES
Lorena Kikut Valverde
Universidad de Costa Rica
Nancy Rodríguez Ramos
División de Sistemas - OPES
Gustavo Navarro Cerdas
División de Sistemas - OPES
Cinthya Picado Madrigal
Observatorio Laboral de Profesiones - OPES
Cinthia Azofeifa Ureña
División de Sistemas - OPES

OPES- N° 19/2016



OLaP
Observatorio Laboral de Profesiones
CONARE • COSTA RICA

CONSEJO NACIONAL DE RECTORES
OFICINA DE PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
OBSERVATORIO LABORAL DE PROFESIONES

Empleadores 2013
de personas graduadas de universidades estatales

Ilse Gutiérrez Coto
División de Sistemas - OPES
Lorena Kikut Valverde
Universidad de Costa Rica
Nancy Rodríguez Ramos
División de Sistemas - OPES
Gustavo Navarro Cerdas
División de Sistemas - OPES
Cinthya Picado Madrigal
Observatorio Laboral de Profesiones - OPES
Cinthia Azofeifa Ureña
División de Sistemas - OPES

OPES- N° 19/2016

331.278.6
C755e Consejo Nacional de Rectores, Oficina de Planificación de la Educación Superior
Empleadores 2013 de las personas graduadas de universidades estatales / Ilse Gutiérrez Coto, Lorena Kikut, Nancy Rodríguez Ramos, Gustavo Navarro Cerdas, Cinthya Picado Madrigal, Cinthia Azofeifa Ureña. – San José C.R. : CONARE OPES, 2016.
223 páginas, : cuadros, gráficos. ; 28 cm. -- (opes ; no. 19-2016)

ISBN 978-9977-77-187-8
ISBN 978-9977-77-188-5 digital

1. CONDICIONES DE TRABAJO 2. GRADUADOS UNIVERSIDADES ESTATALES. 3. MERCADO LABORAL. 4. COSTA RICA. I. . Gutiérrez Coto, Ilse. II. Kikut, Lorena. III. Rodríguez Ramos, Nancy. IV. Navarro Cerdas, Gustavo. V. Picado Madrigal Cinthya. VI. Azofeifa Ureña, Cinthia VII. Título. VIII. Serie.

CAT. MMR

Índice

Presentación 15

Reconocimientos 17

I. Introducción 19

1.1 Objetivo general 19

1.2. Objetivos específicos 19

II. Antecedentes 21

2.1 Vinculación academia con el sector productivo 21

2.2 Estudios de empleadores 21

III. Aspectos metodológicos 23

3.1 Delimitación del estudio 23

3.2 Construcción del marco muestral 23

3.3 Cuestionario 24

3.3.1 Rama de actividad económica 25

3.3.2 Competencias 26

3.4 Trabajo de campo 29

3 .5 Limitaciones de este estudio 30

IV. Resultados generales 31

4.1 Características sociodemográficas de las jefaturas directas 31

4.2 Características de la empresa en que labora 32

4.3. Competencias: importancia y desempeño 36

4.4. Resultados por área de conocimiento 44

4.5 Factores que influyeron en la contratación 64

V. Resultados por disciplina 65

VI. Resumen de hallazgos 203

Bibliografía 207

Apéndices 209

Índice de cuadros

Cuadro 1. Cantidad de disciplinas analizadas en cada área de conocimiento en los estudios de empleadores y de personas graduadas, 2013 **24**

Cuadro 2. Ficha técnica de la encuesta de empleadores 2013 **29**

Cuadro 3. Muestra de personas graduadas, muestra de empleadores, respuestas y nivel de respuesta, de los empleadores de personas graduadas, por área del conocimiento, 2013 **29**

Cuadro 4. Porcentaje de empresas en cada uno de los sectores económicos y ramas de actividad de la población ocupada de Costa Rica y de las empresas o instituciones en que laboran las jefaturas consultadas, 2013 **35**

Cuadro 5. Valoración promedio por parte de las jefaturas de la importancia para el trabajo y el desempeño observado en algunas competencias y las brechas entre ambos valores **38**

Cuadro 6. Valoración promedio por parte de las jefaturas del sector público de la importancia para el trabajo y el desempeño observado en algunas competencias y las brechas entre ambos valores **41**

Cuadro 7. Valoración promedio por parte de las jefaturas del sector privado de la importancia para el trabajo y el desempeño observado en algunas competencias y las brechas entre ambos valores **43**

Cuadro 8. Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Artes y Letras, 2013 **46**

Cuadro 9. Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Ciencias Básicas, 2013 **48**

Cuadro 10. Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Ciencias Económicas, 2013 **50**

Cuadro 11. Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Ciencias Sociales, 2013 **52**

Cuadro 12. Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Educación, 2013 **54**

Cuadro 13. Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Recursos Naturales, 2013 **56**

Cuadro 14. Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Ingeniería, 2013 **59**

Cuadro 15. Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Ciencias de la Salud, 2013 **61**

Cuadro 16. Porcentaje de empresas o instituciones en las que laboran las jefaturas consultadas, por actividad económica, según área del conocimiento, 2013 **62**

Cuadro 17. Brechas mayores o iguales a 0,60 entre la importancia para el trabajo y el nivel de desempeño de las personas graduadas, en competencias valoradas por su jefatura inmediata, por área del conocimiento, 2013 **63**

Índice de tablas

Tabla 1. Estudios de empleadores de personas graduadas de universidades costarricenses, realizados en Costa Rica, 2001-2008 **22**

Tabla 2. Competencias seleccionadas en otros países **28**

Índice de diagramas

Diagrama 1. Estructura Económica del mercado laboral del país y de los empleadores consultados, 2013 **34**

Diagrama 2. Resumen de las competencias con mayor y menor puntuación promedio de la importancia y del desempeño, de acuerdo con la valoración de las jefaturas directas, 2013 **36**

Diagrama 3. Competencias que presentan mayores brechas entre la importancia para el trabajo y el desempeño de las personas graduadas, según opinión de jefaturas directas, 2013 **37**

Diagrama 4. Promedio de importancia de las competencias según la valoración de las jefaturas en los sectores laborales público y privado **39**

Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución de las jefaturas directas consultadas por edad, 2013 **31**

Gráfico2. Porcentaje de jefaturas directas consultadas por sexo, 2013 **32**

Gráfico 3. Número de jefaturas directas por nivel de escolaridad más alto obtenido, 2013 **32**

Gráfico 4. Porcentaje de jefaturas directas con títulos universitarios, según sector en el que se graduaron, 2013 **32**

Gráfico 5. Sector institucional de la empresa o institución en la que labora cada jefatura, 2013 **32**

Gráfico 6. Tamaño de la empresa en la que laboran las jefaturas encuestadas, según sector institucional al que corresponden, 2013 **33**

Gráfico 7. Distribución de las empresas o instituciones por rama de actividad económica, 2013 **33**

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, 2013 **37**

Gráfico 9. Promedio global valoración de la importancia y el desempeño realizada por las jefaturas sobre las competencias por sector institucional de empleo, 2013 **39**

Gráfico 10. Promedio de la valoración que realizan las jefaturas de sector público del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013 **40**

Gráfico 11. Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del sector privado del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013 **42**

Gráfico 12. Porcentaje de empleadores encuestados de cada área de conocimiento, 2013 **44**

Gráfico 13. Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Artes y Letras, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=88) **44**

Gráfico 14. Promedio de la valoración que realizan las jefaturas de graduados en Artes y Letras del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013 **45**

Gráfico 15. Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Ciencias Básicas, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=141) **46**

Gráfico 16. Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Ciencias Básicas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013 **47**

Gráfico 17. Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Ciencias Económicas, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=380) **48**

Gráfico 18. Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Ciencias Económicas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013 **49**

Gráfico 19. Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Ciencias Sociales, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=384) **50**

Gráfico 20. Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Ciencias Sociales del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013 **51**

Gráfico 21. Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Educación, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=161) **52**

Gráfico 22. Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Educación del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013 **53**

Gráfico 23. Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Recursos Naturales, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=245) **54**

Gráfico 24. Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Recursos Naturales del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013 **55**

Gráfico 25. Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Ingeniería, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=388) **57**

Gráfico 26. Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Ingeniería del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013 **58**

Gráfico 27. Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Ciencias de la Salud, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=168) **59**

Gráfico 28. Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Ciencias de la Salud del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013 **60**

Gráfico 29. Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo global de las competencias consultadas y de las brechas observadas por área, 2013 **63**

Gráfico 30. Comparativo de las menciones recibidas por los factores que consideran influyen en el proceso de selección de personas graduadas universitarias realizadas por sus empleadores y por las personas graduadas, 2013 **64**

Índice de apéndices

Apéndice 1. Disciplinas estudiadas en "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses", según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2013 **209**

Apéndice 2. Encuestas de Empleadores analizados en distintas entidades internacionales **214**

Apéndice 3. Encuesta a Empleadores de Graduados Universitarios **215**

Apéndice 4. Muestra de personas graduadas, muestra de empleadores, respuestas y nivel de respuesta, de los empleadores de personas graduadas, por área y disciplina, 2013 **220**

Lista de siglas y acrónimos

CAERCR	Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica
CeTIC	Centro de Tecnologías de Información y Comunicación
CIIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme
Conare	Consejo Nacional de Rectores
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OLaP	Observatorio Laboral de Profesiones
OPES	Oficina de Planificación de la Educación Superior
TEC	Instituto Tecnológico de Costa Rica
UCR	Universidad de Costa Rica
UNA	Universidad Nacional
UNED	Universidad Estatal a Distancia
UNESCO	Organización para las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Presentación

El Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP) es una iniciativa de la Oficina de la Planificación de la Educación Superior (OPES). Fue creado en el año 2008 y su misión es "proveer información oportuna y pertinente sobre el mercado de trabajo y otras variables académicas relacionadas de las profesiones universitarias con el propósito de orientar la toma de decisiones".

Los públicos meta del OLaP son investigadores, comunidades universitarias, tomadores de decisiones, estudiantes de Educación Diversificada, padres de familia, entidades gubernamentales y empleadores.

El OLaP desarrolla periódicamente diferentes estudios donde se recopila, sistematiza y publica información relacionada con la situación laboral de las personas graduadas, entre los cuales están: Seguimiento de la condición laboral de personas graduadas de las universidades costarricenses, Estudio de empleadores, Perfil de la persona graduada y Estudio de poblaciones de personas graduadas.

El presente documento constituye el primer estudio de empleadores de las personas graduadas de universidades estatales que realiza el OLaP, aunque no el primero que realiza el Conare. A partir del año 2001, en la División Académica del Conare se han realizado cinco estudios de empleadores específicos para diferentes disciplinas: Ingeniería, Administración, Informática, Educación Secundaria (en las asignaturas Ciencias, Español, Estudios Sociales, Inglés y Matemática) y Agronomía (Cox, 2010).

El presente estudio contiene un análisis que incluye un total de sesenta disciplinas correspondientes a todas las áreas del conocimiento en las que se clasifica la oferta académica de las carreras. Este estudio está vinculado con el de "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses" realizado en el 2013, e incluye los contenidos siguientes:

- **Introducción.**
- **Antecedentes:** vinculación académica con el sector productivo y los estudios de empleadores.
- **Aspectos metodológicos:** delimitación del estudio, construcción del marco muestral, cuestionario, trabajo de campo, y limitaciones del estudio.
- **Resultados generales:** por área del conocimiento.
- **Resultados por disciplina.**
- **Resumen de hallazgos.**

La Comisión del Observatorio Laboral está en la actualidad integrada por las siguientes personas:

Lorena Kikut Valverde, UCR
Xinia Alfaro Espinoza, TEC
Magaly Rodríguez Pineda, UNA
José Pablo Meza Pérez, UNED
Cinthia Azofeifa Ureña, OPES
Karen Corrales Bolívar, OPES
Alexander Cox Alvarado, OPES
Ilse Gutiérrez Coto, coordinadora, OPES
Olman Madrigal Solórzano, OPES
Carlomagno Gonzalo Sánchez, OPES
Gustavo Navarro Cerdas, OPES
Cinthya Picado Madrigal, OPES
Dixiana Moscoso Solís, OPES

Reconocimientos

Este producto de investigación es el resultado de un intenso trabajo que involucró a diferentes personas e instituciones sin las cuales no habría sido posible su realización, por lo que es preciso reconocerles sus valiosas contribuciones.

A los señores rectores integrantes del Consejo Nacional de Rectores: Henning Jensen Penington, de la Universidad de Costa Rica, Julio C. Calvo Alvarado, del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Alberto Salom Echeverría, de la Universidad Nacional, Luis Guillermo Carpio Malavasi, de la Universidad Estatal a Distancia y Marcelo Prieto Jiménez, de la Universidad Técnica Nacional, por su apoyo y confianza en el quehacer del OLaP.

A Eduardo Sibaja Arias, director de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES), a José Fabio Hernández Díaz y Alexander Cox Alvarado de la División Académica de OPES, por su apoyo al OLaP y a este estudio en particular.

Al personal del Centro de Tecnologías de Información y Comunicación (CeTIC) del Conare por su apoyo técnico que resultó especialmente importante durante el trabajo de campo.

A Fernando Ramírez Hernández, director de la Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica, por su asesoría especializada en la realización de esta encuesta.

A los empleadores que, dentro de sus apretadas agendas de trabajo, nos brindaron información acerca de las personas graduadas de las universidades estatales.

A las encuestadoras que realizaron la recolección de esta información y al personal supervisor de este trabajo.

I. Introducción

En la actualidad existe una tendencia internacional por conocer las percepciones de los empleadores relacionadas con el desempeño de las personas graduadas universitarias y las características de los lugares de trabajo donde se insertan, de manera que estas percepciones sean tomadas en cuenta en los procesos de evaluación curricular de las distintas carreras y así contribuir con la pertinencia de la oferta que las universidades presentan a la sociedad.

En Costa Rica los estudios de empleadores se han realizado para algunas carreras de manera individual, especialmente cuando se autoevalúan con miras a la acreditación u otro tipo de reconocimiento. Dentro del Conare, la División Académica de la OPES, ha realizado estudios de empleadores para carreras específicas.

El tema referente a las expectativas de los empleadores con respecto a sus colaboradores profesionales es de gran relevancia, ya que puede aportar información respecto a cuáles son las características y elementos importantes con los que se debe contar para lograr una buena inserción al mercado laboral y un adecuado desempeño. Considerando lo anterior, resulta necesario para la educación superior generar investigaciones relativas a este tema con el fin de facilitar una toma de decisiones informada.

El presente estudio de "Empleadores 2013 de personas graduadas de las universidades estatales", se propuso los siguientes objetivos:

1.1 Objetivo general

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

2. Objetivos específicos

• Caracterizar a los organismos empleadores de las personas graduadas universitarias según las siguientes variables:

- sector económico
- rama en la que desarrollan sus actividades
- tamaño de la empresa

• Conocer la opinión de los empleadores en relación con los siguientes aspectos:

- Las competencias necesarias que, en la opinión de las jefaturas inmediatas, deben tener las

personas graduadas universitarias para su buen desempeño en los trabajos que se realizan para la disciplina correspondiente.

- El nivel de desempeño en diversas competencias presente en las personas graduadas universitarias.

• Conocer los criterios utilizados por las jefaturas para la contratación de las personas graduadas.

II. Antecedentes

El estudio del empleo y todos sus componentes es complejo; implica la consideración de muchos elementos tales como: el entorno laboral de las personas, la vinculación entre el sector productivo y la academia y la opinión de los empleadores de las personadas graduadas.

2.1 Vinculación academia con el sector productivo

La nueva visión de la educación superior, incluida en el marco de la "Conferencia Mundial sobre la Educación Superior 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo" (Sede de la UNESCO, París 5-8 de julio 2009) propone como uno de sus principios básicos que la educación superior se oriente a la pertinencia, el reforzamiento de la cooperación con el mundo del trabajo y el análisis y previsión de las necesidades de la sociedad (Bernheim, 2010), lo cual se constituye en un imperativo para que las instituciones universitarias generen instrumentos que permitan desarrollar estudios dirigidos a la identificación de las nuevas competencias y calificaciones que se demanden según la evolución del perfil laboral.

Existe cada vez más interés en promover que la colaboración entre universidad y sector productivo, el cual se refleja por medio de una alta prioridad en la agenda de investigación de algunos de los países. De hecho, esto se ha venido dando desde el siglo anterior, por ejemplo, los miembros del Mercosur -Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Chile- tienen políticas nacionales desde la década de los ochenta respecto al tema de Ciencia y Tecnología. En éstas se ha destacado no solo la colaboración entre ambos sectores, sino también se han reservado fondos gubernamentales para iniciativas de investigación que involucren dicha colaboración. Adicionalmente en los países de la OCDE la empresa privada aporta parte del financiamiento necesario para la investigación que se realiza en las universidades.

En nuestro país aunque han existido intentos de vincular la academia con el sector productivo con resultados positivos, no se ha logrado todavía una estrategia de largo plazo para mejorar la productividad, pues principalmente se han enfocado en los sectores sociales y no en los productivos (Oficina de Planificación de la Educación Superior, 2004).

En el caso de las universidades estatales costarricenses, la vinculación entre estos sectores se ha canalizado tradicionalmente mediante los modelos de investigación, extensión y acción social.

2.2 Estudios de empleadores

Los estudios de opinión de empleadores constituyen una de las herramientas utilizada por las instituciones de educación superior en el mundo para elevar su calidad y adecuar sus planes a las necesidades

que presenta la sociedad. Por lo general el objetivo principal de estos estudios es realizar valoraciones del grado de ajuste entre el perfil profesional en relación con las funciones, actividades y tareas del ejercicio laboral de las personas graduadas de instituciones universitarias. En este contexto, resulta de gran importancia conocer las habilidades, actitudes y características laborales de las personas graduadas e identificar las exigencias profesionales a las que se enfrentan en el mercado laboral.

Diversas universidades en países líderes en educación como lo son: Estados Unidos, Finlandia o Singapur utilizan estas herramientas y reportan mediciones en este sentido. También estudios como el Eurobarómetro, realizan mediciones para toda la Comunidad Europea (Comisión Europea, 2016) y en Latinoamérica se registran experiencias de universidades ubicadas en Colombia, Brasil, Chile, México, entre otros.

En Costa Rica, la valoración de los empleadores sobre la formación de las personas graduadas es tomada en cuenta en los procesos de autoevaluación de las carreras que aspiran a su acreditación; sin embargo, estos esfuerzos son aislados y por lo general confidenciales. A raíz de la necesidad de información respecto a empleadores de las personas graduadas en nuestro país, entre los años 2001 y 2008, la División Académica de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) del Conare realizó cinco estudios pertinentes, para disciplinas específicas, tal como se puede apreciar en la tabla 1.

Tabla 1
Estudios de empleadores de personas graduadas de universidades costarricenses, realizados en Costa Rica, 2001-2008

Año de realización	Disciplina
2001	Ingeniería
2003	Administración
2004	Computación
2006	Profesores Segunda Enseñanza
2008	Agronomía

Fuente: Elaboración propia con información de la División Académica, OPES.

III. Aspectos metodológicos

En esta sección se describe la metodología utilizada en la recolección de información y el desarrollo para la obtención del estudio presente. Se incluyen elementos como: la población de interés, la construcción del marco muestral, la construcción y estructura del cuestionario utilizado y el desarrollo del trabajo de campo.

3.1 Delimitación del estudio

Se define como la población de interés a los empleadores, en el año 2013, de las personas graduadas de universidades estatales en los grados académicos de bachillerato o licenciatura.

Con el propósito de operacionalizar la población de interés se establecieron los siguientes criterios:

- Los empleadores considerados en este estudio corresponden a las jefaturas de las personas graduadas de universidades estatales entrevistadas en el estudio de "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses".

- La opinión del empleador se recolectará por medio de la jefatura directa de las personas graduadas universitarias, considerando que es quien tiene claridad sobre las competencias que requiere el puesto de trabajo y su desempeño.

- Se utilizó la información del lugar de trabajo de las personas graduadas para identificar a los empleadores, pero al consultar sobre el desempeño en cada una de las disciplinas, la pregunta no hace referencia a la persona graduada específica, sino que se refiere a las personas graduadas de esa disciplina que ese empleador tenga o haya tenido a su cargo, independientemente de su universidad y año de graduación.

3.2 Construcción del marco muestral

Para la construcción del marco muestral se utilizó la información de los empleadores que brindaron las personas graduadas, la cual se filtró de acuerdo con los siguientes criterios:

- Se seleccionaron disciplinas de las universidades estatales que presentaran un nivel de respuesta mayor al 90% en el estudio de "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses".

- Se consideraron los empleadores de las personas graduadas que indicaron tener un grado de relación medio, alto o completo entre la carrera de la que se graduó y las labores que desempeña.

- Se tomó en cuenta los empleadores de las personas graduadas que indicaron encontrarse en condición de asalariadas, es decir que se excluye a los trabajadores independientes (que trabajan en empresa propia y los que ejercen liberalmente la profesión) y además se excluyen las personas que trabajan en una empresa de su familia.

- Se detectaron los empleadores "comunes", es decir, aquellos casos en los que dos o más personas graduadas universitarias de la misma disciplina comparten una misma jefatura en el mismo centro de trabajo, en estos casos se aplica la entrevista solo una vez, pues la consulta no se hace por una persona graduada específica, sino que lo que interesa es la formación en la disciplina. Por otra parte, si dos o más personas graduadas universitarias comparten la misma jefatura, pero se graduaron de dos disciplinas distintas, se procede a realizar la consulta individual por cada disciplina.

En el cuadro 1 se muestra la cantidad de disciplinas que fueron estudiadas en cada área del conocimiento, tanto para el estudio de "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses", como para el presente estudio de empleadores. Del total de 98 disciplinas estudiadas en el primero (para universidades del sector estatal), se estudiaron un total 60 disciplinas en el segundo.

Las áreas con más disciplinas estudiadas fueron las de Ciencias Sociales e Ingeniería, en el caso de las áreas de Ciencias Básicas, Recursos Naturales y Ciencias de la Salud solo hizo falta incluir una de las disciplinas del total de la población, basado en el estudio de Seguimiento ya mencionado, tal como se muestra en el cuadro 1. El detalle de esta información se muestra en el Apéndice 1.

Cuadro 1
Cantidad de disciplinas analizadas en cada área del conocimiento en los estudios de empleadores y de personas graduadas, 2013

Área del conocimiento	Cantidad de disciplinas estudiadas	
	Estudio de empleadores	Estudio de personas graduadas*
Artes y Letras	4	12
Ciencias Básicas	6	7
Ciencias Económicas	8	10
Ciencias Sociales	13	16
Educación	2	22
Recursos Naturales	8	9
Ingeniería	10	12
Ciencias de la Salud	9	10
Total	**60**	**98**

*Fuente: Estudio de "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses".

3.3 Cuestionario

El cuestionario de empleadores se construyó a partir de un proceso de búsqueda de referentes nacionales e internacionales. Entre los insumos considerados se encuentran:

- La experiencia acumulada en la Oficina de Planificación de la Educación Superior, específicamente en las divisiones de Sistemas y Académica.
- Revisión de investigaciones similares en distintos países (Apéndice 2).

- Los resultados del *Proyecto Tuning: Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina.*

Posteriormente se realizó un proceso de reflexión y análisis por parte de los miembros de la comisión del Observatorio Laboral de Profesiones para encontrar un consenso de su contenido y formato de preguntas, tomando en cuenta las limitaciones de tiempo y disponibilidad que tiene la población de empleadores. El cuestionario resultante se sometió a la consideración de las jefaturas de la División de Sistemas y la División Académica y posteriormente al aval del director de OPES.

El cuestionario producto de este proceso (Apéndice 3) está compuesto por dieciocho preguntas en total, distribuidas en cinco secciones, como se indica a continuación:

- Sección A: Identificación (4 preguntas)
- Sección B: Preguntas generales de la institución empleadora (4 preguntas)
- Sección C: Competencias (3 preguntas)
- Sección D: Proyecciones de empleo (3 preguntas)
- Sección E: Datos personales (4 preguntas)

Las secciones B y C constituyen el componente medular de este estudio, por lo que se describen seguidamente algunas de las variables que les dan origen.

3.3.1 Rama de actividad económica

La rama de actividad señala el tipo de actividad que ejerce el establecimiento, empresa u otra unidad económica en el que el empleador encuestado ejerce su ocupación principal en la fecha de referencia.

El abordaje de una variable compleja como lo es la rama de actividad económica requiere del uso de clasificaciones previamente establecidas. En Costa Rica el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) tiene amplia experiencia en el uso de estas clasificaciones.

> *"Las clasificaciones estadísticas son instrumentos lógicos que ordenan y categorizan características de la realidad económica y social de un país, región, ciudad o localidad; la finalidad de estos instrumentos de homogeneización estadística es garantizar la comparabilidad de la información en el espacio y en el tiempo, contribuyendo además en el proceso de normalización de la terminología empleada"*, (INEC, 2012).

Para la caracterización de la información relativa a la rama de actividad a la que pertenece la empresa del empleador, se utiliza como referencia la CIIU (Clasificación Industrial Internacional Uniforme), la cual es una clasificación de actividades cuyo alcance abarca a todas las actividades económicas, que se refieren tradicionalmente a las actividades productivas, es decir, aquellas que producen bienes y servicios. Esta clasificación se adapta para cada país según su nivel de desarrollo; este trabajo lo desarrolló el INEC para Costa Rica.

Operativamente se decidió recolectar esta información por medio de una pregunta abierta en el cuestionario, donde el entrevistador tuvo la responsabilidad de registrar con detalle la actividad realizada por la empresa, institución o negocio. Con la información recolectada se realizó la codificación, utilizando para esto la "Clasificación de actividades económicas de Costa Rica" (CAECR-11) del INEC basada en la CIIU. Si la empresa o establecimiento tenía más de una actividad se consideró sólo la principal, siendo ésta la que proporciona mayores ingresos, en la que se empleó mayor número de personas o en la que el INEC ha establecido para dicha empresa por definición.

Las actividades económicas, a su vez, se pueden categorizar en sectores de producción, lo cual, responde a la consideración de características específicas que describen los distintos tipos de procesos productivos, agrupados en función de semejanzas y afinidades. Se trata de conceptos maleables, dinámicos y cambiantes que a lo largo de la historia han experimentado evoluciones y transformaciones de mayor o menor importancia; dando lugar al surgimiento de nuevos sectores productivos, de acuerdo con los cambios en las necesidades y las acciones productivas en las sociedades. Desde la publicación de las obras del australiano Colín Clark en 1940, las actividades económicas se dividen en tres grandes sectores denominados primario, secundario y terciario; los cuales conforme ha evolucionado la tecnología y las necesidades de las sociedades son más complejas, han dado origen a la creación de dos sectores más: el cuaternario y el quinario.

Cada uno de estos sectores se definen, según (Lizano, 2008) de la siguiente manera:

- **El sector primario o agropecuario:** es el que, a partir de sus actividades, obtiene el producto directamente de los recursos naturales, transformándolo en materias primas no elaboradas destinadas principalmente a la producción industrial y al abastecimiento de determinados tipos de servicios. Este sector incluye la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca, pero no así la minería ni la extracción de petróleo, las cuales se consideran parte del sector industrial. Se trata, por lo tanto, del sector de las fuentes primarias de recursos, que incluye tanto a los recursos naturales renovables como a los no renovables.

- **El sector secundario o industrial:** comprende todas las actividades económicas de un país relacionadas con la extracción y la transformación industrial de materias primas en bienes o mercancías, que se utilizan tanto como base para la fabricación de nuevos productos como para abastecer directamente las necesidades del mercado, mediando en ello distribuidores y comerciantes -o no, sobre todo a partir del surgimiento y la expansión del modelo de comercio B2C (Business-to-Consumer), al amparo de la revolución propiciada por las nuevas redes de comunicación e Internet-, los cuales se adscriben ya al sector terciario. El sector secundario o industrial se divide, a su vez, en dos subsectores: el industrial extractivo (industria minera y petrolífera) y el industrial de transformación (envasado, embotellado, manipulación y transformación de materias primas y/o productos semielaborados…).

- **El sector terciario o de servicios:** incluye todas las actividades que no producen una mercancía como tal, pero que se encargan de abastecer al mercado de bienes y servicios y que, por lo tanto, devienen fundamentales para el correcto funcionamiento de la economía en general. Este sector incluye el comercio, las industrias hoteleras y de restauración, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, las administraciones públicas.

- **El sector cuaternario o sector de la información:** es un sector económico que incluye los servicios altamente intelectuales tales como investigación, desarrollo, innovación e información, aglutina actividades empresariales y políticas con un alto grado de especialización y relacionadas con la gestión y distribución (compra, venta y alquiler) de la información, el bien económico fundamental. Tradicionalmente se le consideraba parte del sector terciario pero su importancia cada vez más creciente y diferenciada ha hecho que algunos autores aboguen por considerarlo como un sector separado. Incluye la industria de alta tecnología, de tecnologías de la información y las telecomunicaciones y algunas formas de investigación científica, así como la educación, la consultoría y la industria de la información principalmente, este nuevo sector nace del I + D + i, de la investigación, el desarrollo y la innovación; unas actividades propias del sector secundario e industrial pero que, por su importancia estratégica y sus modos propios de producción, actualmente permiten hablar de ellas como un sector diferenciado del resto.

  El sector cuaternario puede ser visto como el sector en que las compañías invierten con la perspectiva de asegurar futuras expansiones. La investigación sería dirigida hacia la reducción de costes, expansión de mercados, producción de ideas innovadoras, nuevos métodos de producción y manufactura, entre otros. Para muchas industrias, como las grandes farmacéuticas, este sector es el más valioso puesto que crea futuras líneas de producto de las que las compañías se beneficiarán a largo plazo.

- **El sector quinario o quinto sector:** Es todo aquello relacionado con las actividades culturales, todo lo que abarca el arte, el entretenimiento (ocio y cultura, tiempo libre y recreación). En este sector se agrupan actividades tradicionalmente catalogadas como servicios, pero que con el tiempo han logrado ganar protagonismo y dotarse de formas y modelos productivos con carácter propio. Especialmente destacado ha sido el rol desempeñado por las industrias culturales y del entretenimiento, la educación o la sanidad.

3.3.2 Competencias

Esta encuesta se realiza utilizando el concepto de competencias debido a que se considera que son el resultado medible, evaluable y constatable de un

proceso de aprendizaje en el que se han integrado conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores permitiendo el desarrollo de una persona en diferentes ámbitos y su actuación consecuente frente a una realidad compleja.

Las competencias se pueden entender como habilidades, conocimientos y destrezas que contribuyen a que una persona se logre desenvolver en el mundo en el que vive. Una competencia conlleva nociones tales como la concepción del modo de producción y transmisión del conocimiento, la relación educación-sociedad, de la misión y valores del sistema educativo, de las prácticas de enseñanza y de la evaluación de los docentes y las actividades y desempeño de los estudiantes (Beneitone, 2007).

Existen al menos tres tipos de competencias: las competencias básicas, las competencias ciudadanas y las competencias laborales (Beneitone, 2007). Para esta investigación se toman en cuenta únicamente las competencias laborales. Para su selección se procedió a analizar:

- Los cuestionarios de ocho experiencias internacionales de encuestas de empleadores (ver tabla 2).
- Los estudios de empleadores realizados por la OPES en años anteriores.
- Lo que plantea el Proyecto *Tuning - América Latina, 2007*.

El proyecto Tunning - América Latina, que fue la referencia más importante para la formulación de la presente encuesta de empleadores, define las competencias necesarias para la búsqueda de empleo específicamente en esta región (Beneitone, 2007).

Luego del proceso de análisis por parte de los integrantes del OLaP, se seleccionaron las siguientes competencias:

Competencias específicas de cada disciplina:

Conocimientos teóricos de la disciplina

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica

Capacidad para investigar en su disciplina

Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas

Competencias genéricas

Capacidad de análisis y síntesis

Comunicación escrita

Comunicación verbal

Capacidad para tomar decisiones

Capacidad de aprender y actualizarse

Capacidad de trabajar de forma autónoma

Manejo de programas informáticos básicos de oficina

Manejo de programas informáticos propios de su disciplina

Manejo del inglés

Capacidad para trabajar en equipo

Compromiso ético y honestidad

Capacidad para trabajar y organizar el tiempo

Compromiso con la calidad

Capacidad creativa e innovadora

Capacidad para formular y gestionar proyectos

Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas

Capacidad de analizar datos y convertirlos en información.

Tal como se indicó anteriormente, uno de los ejes principales del cuestionario es la valoración que las jefaturas directas de los graduados hacen sobre esas competencias que se les presentan en las siguientes dos dimensiones:

- **La importancia de estas competencias** en las labores que se realizan en la oficina o departamento. Esta dimensión pretende identificar cuáles son las competencias más importantes para las labores cotidianas en el centro de trabajo para disciplina específica.

- **El nivel de desempeño en estas competencias** de las personas graduadas universitarias en la disciplina. Esta dimensión pretende determinar la presencia en éstas de las competencias necesarias para realizar las labores que el mercado laboral requiere. El desempeño de las personas universitarias en estas disciplinas va a depender no solo de lo que la universidad le haya aportado, sino también de su entorno y experiencia de vida.

Como parte del análisis de las valoraciones, es posible realizar comparaciones entre ambos resultados, de manera que se puedan indentificar desequilibrios entre las competencias deseadas por los empleadores y las presentes en las personas graduadas. Estos desequilibrios detectados deberían ser considerados en las evaluaciones curriculares de las carreras y por las propias personas graduadas para cumplir de mejor manera sus funciones en el lugar de trabajo.

Tabla 2
Competencias seleccionadas en otros países

Competencia propuesta en *Tuning*	Australia	Colombia	UNAM-México	University of Singapore	California State University	University of a Central Florid	Euro-barómetro	Pontificia Universidad Católica de Chile
Compromiso con la calidad								✓
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Comunicación escrita	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Comunicación verbal	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
Capacidad para tomar decisiones		✓		✓			✓	✓
Capacidad de aprender y auto actualizarse	✓	✓	✓	✓				✓
Manejo de herramientas ofimáticas	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
Manejo instrumental del inglés		✓	✓				✓	
Capacidad para trabajar en equipo	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
Compromiso ético y honestidad		✓	✓					✓
Capacidad para trabajar y organizar el tiempo	✓	✓				✓	✓	✓
Capacidad de trabajo bajo presión	✓		✓					
Capacidad de comunicación tabular y gráfica								
Capacidad creativa e innovadora	✓	✓						✓
Capacidad para formular y gestionar proyectos		✓	✓					

Fuente: En el Apéndice 2 se detallan las diferentes fuentes consultadas para construir esta tabla.

3.4 Trabajo de campo

La recolección de los datos se realizó durante los meses de octubre, noviembre y la primera quincena de diciembre del año 2013, en las instalaciones del Conare. Del total de entrevistadoras que participaron en el estudio de Seguimiento de la Condición Laboral de las Personas Graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses, se seleccionó a cinco, con características personales necesarias para este trabajo y se les brindó capacitación para realizar esta encuesta.

El acopio de la información se realizó utilizando cuestionarios en línea mediante el programa Lime Survey con entrevista telefónica. Tomando en consideración que los empleadores tienen agendas de trabajo ajustado, se procedió a pedir citas para que fuese posible hacer la entrevista sin interrumpir sus itinerarios, todo de manera telefónica. En el cuadro 2 se presenta la ficha técnica de la encuesta.

Cuadro 2
Ficha técnica de la encuesta de empleadores 2013

Indicadores	Cantidad
Número de disciplinas incluidas 1)	60
Total muestra de personas graduadas 2)	3.450
Muestra ajustada 3)	2.890
Jefes comunes 4)	438
Muestra final de empleadores 5)	2.452
Entrevistas realizadas 6)	2.003

Notas:
1) Las disciplinas analizadas corresponden a aquellas para las que se pudo obtener información (el detalle de los niveles de respuesta alcanzados se presenta en el apéndice 4). Por razones presupuestarias no se analizaron todas las disciplinas incluidas en el estudio de graduados.
2) La muestra de graduados corresponde a la cantidad de personas graduadas de universidades estatales que en total respondieron la encuesta del estudio "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses".
3) La muestra ajustada corresponde a la cantidad de personas graduadas para las cuales, una vez aplicados los criterios expuestos en la sección de población y muestra, quedaron elegibles para estudio de sus empleadores.
4) Los jefes "comunes" se presentan cuando una misma jefatura tiene más de una persona de la misma disciplina y de las universidades estatales que respondió la encuesta de graduados.
5) La muestra final corresponde a la diferencia entre la muestra ajustada y la de jefes "comunes", representando la cantidad de empleadores posibles a contactar.
6) Las entrevistas realizadas corresponden a la cantidad final de respuestas obtenidas; representan un 81,7% de la muestra final.

En el cuadro 3 se presenta la muestra de personas graduadas, de interés para este estudio, extraída del estudio de "Seguimiento de la Condición Laboral de las Personas Graduadas 2008-2010 de las Universidades Costarricenses", así como la muestra de empleadores, que se extrajo, según los criterios ya explicados, de la muestra de personas graduadas, a partir de la que se señala el nivel de respuestas obtenidas y su porcentaje, todo por área de conocimiento para el año en que fue aplicada la encuesta (2013).

Cuadro 3
Muestra de personas graduadas, muestra de empleadores, respuestas y nivel de respuesta, de los empleadores de personas graduadas, por área del conocimiento, 2013

Área del conocimiento	Muestra personas graduadas 1/	Muestra de empleadores	Respuestas obtenidas	Porcentaje de respuestas
TOTAL	**3.450**	**2.452**	**2.003**	**81,7**
Artes y Letras	165	113	90	79,6
Ciencias Básicas	290	176	145	82,4
Ciencias Económicas	483	379	305	80,5
Ciencias Sociales	822	585	473	80,9
Educación	284	210	164	78,1
Recursos Naturales	446	360	251	69,7
Ingeniería	657	457	405	88,6
Ciencias de la Salud	303	172	170	98,8

1/ Personas graduadas de universidades estatales que respondieron al estudio "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses" en las disciplinas estudiadas.

En el Apéndice 4 se presenta el detalle del cuadro 3 para las sesenta disciplinas incluidas en el estudio.

3.5 Limitaciones de este estudio

Los resultados obtenidos se toman a partir de la muestra aleatoria de personas graduadas a las que se les consultó por su empleador, es decir no corresponden a una muestra aleatoria de los empleadores existentes en Costa Rica, sino a una muestra derivada del estudio de personas graduadas.

Como a nivel nacional no se cuenta con el marco muestral de empleadores de personas graduadas de las universidades, resulta imposible tener una referencia de la representatividad de la muestra de empleadores obtenida mediante la metodología aplicada.

En relación con las disciplinas incluidas se debe tomar en cuenta que se analizaron 60 de las 98 (61,2%) consideradas en el sector estatal en el estudio de "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses".

Por razones de recursos no fue posible abarcar la totalidad de las disciplinas, situación que esperamos atender en futuros estudios.

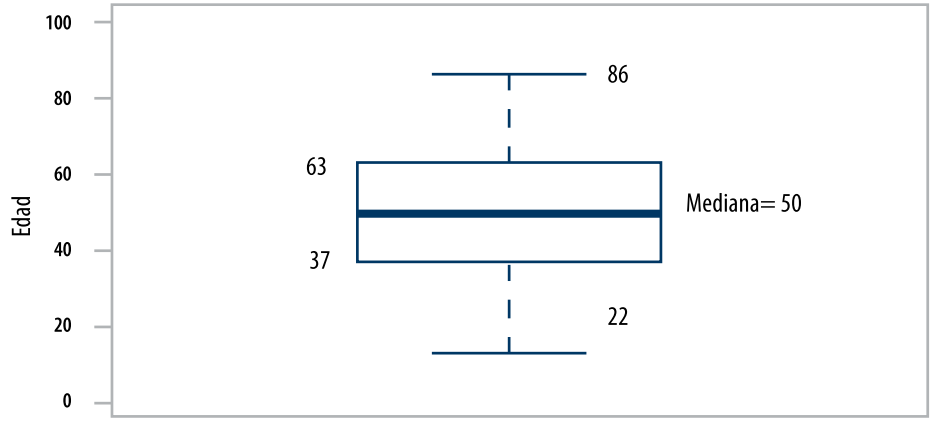
IV. Resultados generales

En este apartado se muestran y analizan los principales resultados descriptivos de las características y opiniones de de las jefaturas directas de las personas graduadas. Tal como se ha indicado, estas jefaturas constituyen la unidad informante de este estudio. También se incluye información relacionada con la empresa o institución en la que esas jefaturas laboran y en las cuales contratan personal profesional.

4.1 Características sociodemográficas de las jefaturas directas

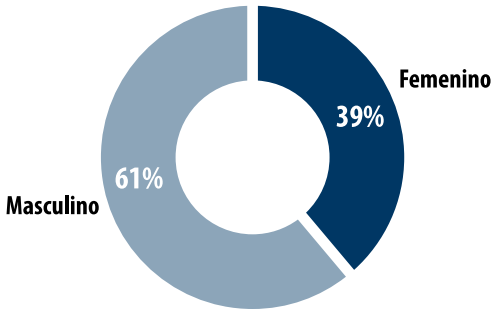
La estructura etaria de las personas que respondieron la encuesta se presenta en el gráfico 1. Se puede apreciar que el rango de edades se extiende desde los 22 hasta los 86 años, con una mediana de 50 años. La mitad de las jefaturas tienen edades de 37 a los 63 años.

Gráfico 1
Distribución de las jefaturas directas consultadas por edad, 2013



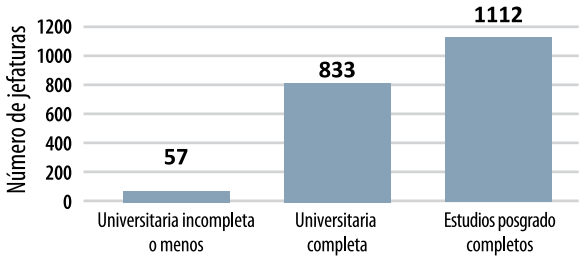
Con respecto a la distribución por sexo de las jefaturas directas existe una mayoría de hombres (61%), tal como se muestra en el gráfico 2. Es interesante notar que si bien las personas graduadas universitarias son en su mayoría mujeres (63%), las jefaturas tienen predominancia masculina.

Gráfico 2
Porcentaje de jefaturas directas consultadas por sexo, 2013



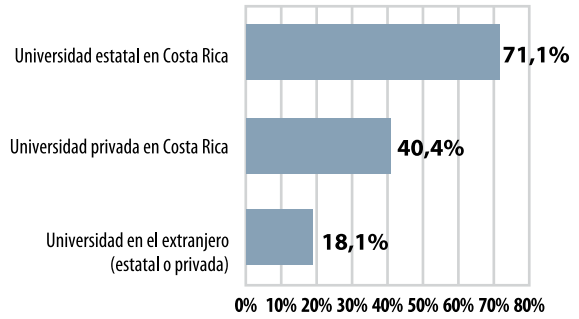
El gráfico 3 presenta la distribución por nivel de escolaridad que reportaron las personas consultadas en este estudio. Se aprecia que la mayoría de las jefaturas (55,5%) señala contar con estudios de posgrado completos, mientras que solamente un 2,8% de los empleadores señala no contar con un título universitario. Considerando los resultados obtenidos, se puede concluir que una característica muy importante en los empleadores de las personas graduadas de las universidades es contar con un diploma universitario.

Gráfico 3
Número de jefaturas directas por nivel de escolaridad más alto obtenido, 2013



En relación con los estudios universitarios realizados por las jefaturas de las personas graduadas, se consultó acerca del sector universitario en el que obtuvieron sus respectivos títulos. En el gráfico 4 se presentan las respuestas obtenidas y se puede apreciar que la mayoría de los encuestados (71,1%) obtuvo un diploma en una universidad estatal de Costa Rica.

Gráfico 4
Porcentaje de jefaturas directas con títulos universitarios, según sector en el que se graduaron, 2013

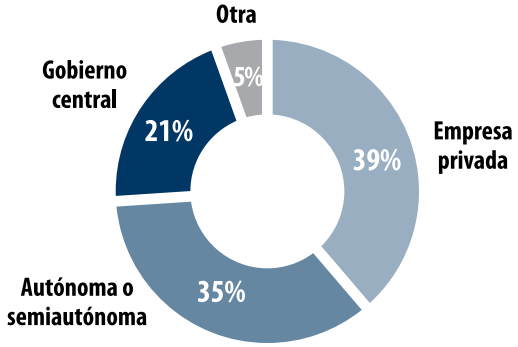


Nota: Esta variable es de respuesta múltiple, es decir los empleadores que tienen más de un título de universidades correspondientes a diferentes sectores marcan los que correspondan, por lo que puede obtenerse más de 100%.

4.2 Características de la empresa en que labora

El sector institucional al que pertenecen las empresas de las personas consultadas se presenta en el gráfico 5.

Gráfico 5
Sector institucional de la empresa o institución en la que labora cada jefatura, 2013



Nota: En la categoría "Otra" se incluyen: cooperativas, instituciones religiosas, empresa propia o familiar, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y gobiernos locales.

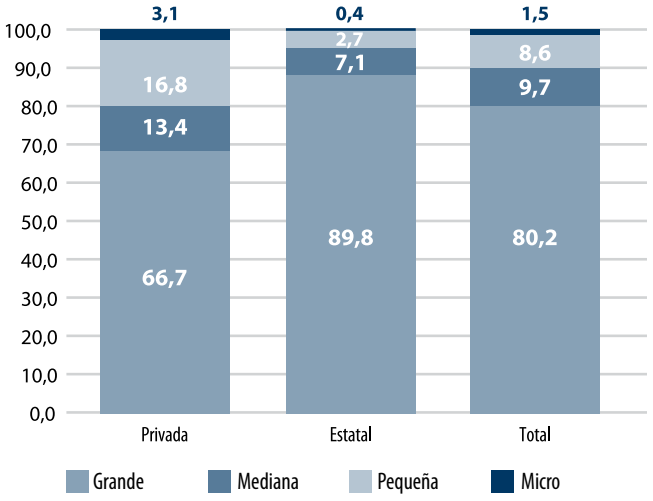
Las instituciones o las empresas en las que laboran las jefaturas de las personas graduadas corresponden en su mayoría a tres sectores institucionales, éstos son: Empresa Privada (38,6%), Instituciones Autónomas o Semiautónomas (35,3%) y Gobierno Central (21,0%). En conjunto las Instituciones Autónomas o Semiautónomas y el Gobierno Central conforman un 56,3% de las instituciones donde trabajan las jefaturas consultadas. Esta estructura es similar a la que se encontró en el estudio de "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses" ya que la mayoría corresponde a trabajadores del sector público (58,3%).

Con respecto al tamaño de la empresa o institución en la que laboran los empleadores; para agrupar el mismo, se utiliza la clasificación de la Cámara de Comercio de Costa Rica (2016), la cual señala que, las microempresas se componen de hasta 5 trabajadores, las pequeñas de 6 a 30 trabajadores, las medianas de 31 a 100 trabajadores y las grandes de 101 o más. De acuerdo con lo anterior, un 80% de las jefaturas consultadas trabajan en empresas grandes. Sin embargo, hay diferencias en la composición de tamaño de las empresas o instituciones dependiendo del sector institucional, de manera que en el sector público un 89,8% de las jefaturas trabajan en empresas grandes mientras que en el sector privado este porcentaje corresponde a 66,7%.

En el gráfico 6 se muestra la distribución de los empleadores consultados de acuerdo con: el tamaño y el sector institucional de las empresas en las que laboran.

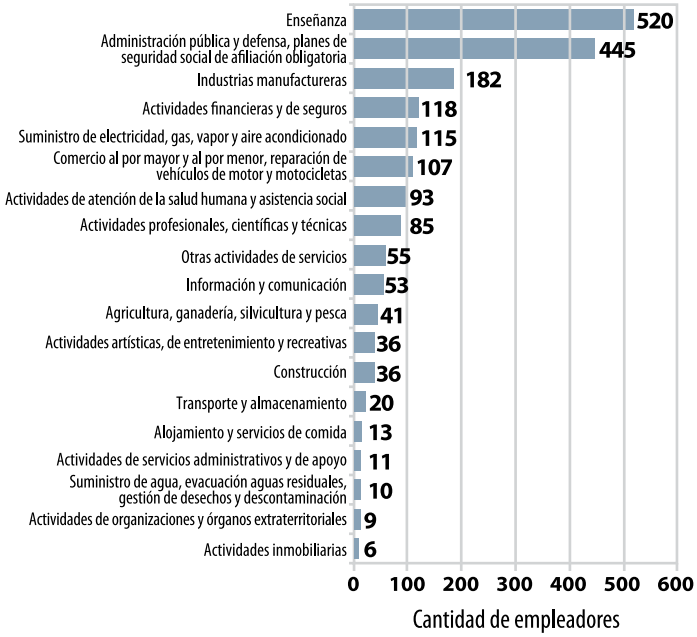
En relación con la rama de actividad económica de las empresas o instituciones donde laboran las jefaturas consultadas, éstas son variadas (gráfico 7), aún así, hay actividades que se mencionan con mayor frecuencia. Las actividades económicas que más mencionaron las jefaturas son: "Enseñanza" y "Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria", seguido por "Industrias manufactureras". Por otro lado, las menos frecuentes son: "Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales" y "Actividades inmobiliarias".

Gráfico 6
Tamaño de la empresa en la que laboran las jefaturas encuestadas, según sector institucional al que corresponden, 2013



Nota: En el sector institucional se incluyeron los empleadores en la categoría "Privada": a cooperativas, instituciones religiosas, empresa propia o familiar, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas y en la categoría "Pública": Gobierno Central, Instituciones Autónomas y Semiautónomas y Gobiernos Locales.

Gráfico 7
Distribución de las empresas o instituciones por rama de actividad económica, 2013

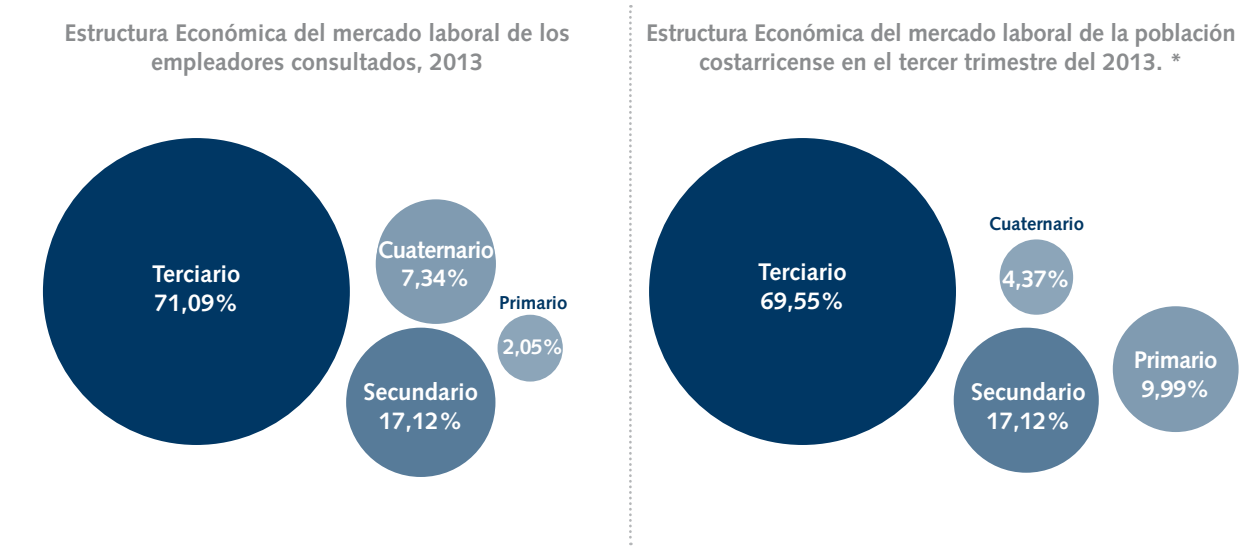


Nota: No fue posible clasificar 48 empresas.

A partir de la información de las actividades económicas, se realiza un análisis comparativo entre la estructura de producción de estos empleadores respecto a la rama de actividad de los empleadores a nivel nacional. Para esta última se utilizan los datos de la encuesta de empleo aplicada en el cuarto trimestre del 2013 por el INEC, pues de esta manera son comparables temporalmente con los resultados del presente estudio.

Se encontró que la distribución relativa de los sectores económicos en los que laboran las jefaturas consultadas presenta diferencias principalmente en los sectores Primario y Cuaternario con respecto al total de empleadores de Costa Rica. Según se muestra en el diagrama 1, para las empresas o instituciones de las jefaturas consultadas, el sector primario, representa una menor proporción si se compara con las actividades económicas que se realizan a nivel país (la diferencia alcanza los 7,38 puntos porcentuales), mientras que se destaca una mayor participación de las personas graduadas universitarias en el sector cuaternario. Para los sectores secundario y terciario las diferencias son menos marcadas.

Diagrama 1
Estructura Económica del mercado laboral del país y de los empleadores consultados, 2013



*Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Central de Costa Rica.

En relación con la rama de actividad económica, en el cuadro 4 se pueden encontrar algunas diferencias tales como:

- "Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria" representa un 22,2% de las empresas o instituciones de las jefaturas consultadas, mientras que en el empleo global de Costa Rica apenas alcanza un 5,01%.

- "Enseñanza", en la cual se clasifica un 25,39% de las empresas o instituciones de las jefaturas consultadas, en contraste con un 7,31% que está clasificada dentro de esta categoría en la población ocupada del país.

- "Agricultura" en la cual se clasifica un 2,05% de las empresas o instituciones de las jefaturas consultadas, en contraste con un 9,99% que está clasificada dentro de esta categoría en la población ocupada del país.

- "Comercio" representa un 5,35% de las empresas o instituciones de las jefaturas consultadas, mientras que en el empleo global de Costa Rica alcanza un 21,56%.

Cuadro 4

Porcentaje de empresas en cada uno de los sectores económicos y ramas de actividad de la población ocupada de Costa Rica y de las empresas o instituciones en que laboran las jefaturas consultadas, 2013

Sector Productivo/Rama de Actividad	Población ocupada 1/	Jefaturas consultadas
Total	**100,00**	**100,00**
Primario	**9,99**	**2,05**
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9,90	2,05
Explotación de minas y canteras	0,09	0,00
Secundario	**16,04**	**17,12**
Industria manufacturera	8,63	9,09
Suministros de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1,30	5,74
Suministros de agua, evacuación de aguas residuales y gestión de desechos y contaminación	0,59	0,50
Construcción	5,52	1,80
Terciario	**69,55**	**71,09**
Comercio al por mayor y por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas	21,56	5,34
Transporte y almacenamiento	6,00	1,00
Actividades de alojamiento y servicios de comida	5,62	0,65
Actividades financieras y de seguros	2,87	5,89
Actividades inmobiliarias	0,46	0,30
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	4,61	0,55
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	4,57	22,22
Enseñanza	7,04	25,96
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	4,06	4,64
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	1,79	1,80
Actividades de los hogares como empleadores	7,01	0,00
Otras actividades de servicios	3,97	2,75
Cuaternario	**4,37**	**7,34**
Información y comunicaciones	1,08	2,65
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,29	4,24
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,00	0,45
Ignorado	**0,05**	**2,40**

1/ Datos obtenidos del sitio web del Banco Central de Costa Rica, correspondientes al IV trimestre del 2013, elaborados con base en datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

4.3. Competencias: importancia y desempeño

Uno de los elementos de interés en este estudio es conocer la importancia que tiene una serie de competencias en el trabajo que realizan las personas graduadas, así como su nivel de desempeño en las mismas, según la opinión de sus jefaturas directas. Para cumplir este objetivo se le presentó a las jefaturas inmediatas una serie de competencias para que valoraran su importancia y el desempeño de las personas graduadas mediante una escala de cinco puntos, siendo 1 la valoración más baja y 5 la más alta.

Diagrama 2

Resumen de las competencias con mayor y menor puntuación promedio de la importancia y del desempeño, de acuerdo con la valoración de las jefaturas directas, 2013

IMPORTANCIA	DESEMPEÑO
Alta (mayores de 4,75)	**Alto (mayores de 4,23)**
Compromiso ético y honestidad 4,95	Compromiso ético y honestidad 4,65
Compromiso con la calidad 4,89	Manejo de programas informáticos básicos de oficina 4,38
Capacidad de trabajo en equipo 4,83	Compromiso con la calidad 4,33
Capacidad de aprender y actualizarse 4,78	Conocimientos teóricos de la disciplina 4,30
Capacidad para trabajar y organizar el tiempo 4,77	Capacidad de aprender y actualizarse 4,24
Baja (menores de 4,00)	**Bajo (menores de 4,00)**
Manejo del inglés 3,88	Comunicación escrita 3,96
	Capacidad creativa e innovadora 3,93
	Capacidad para tomar decisiones 3,86
	Capacidad para formular y gestionar proyectos 3,76
	Manejo del inglés 3,26

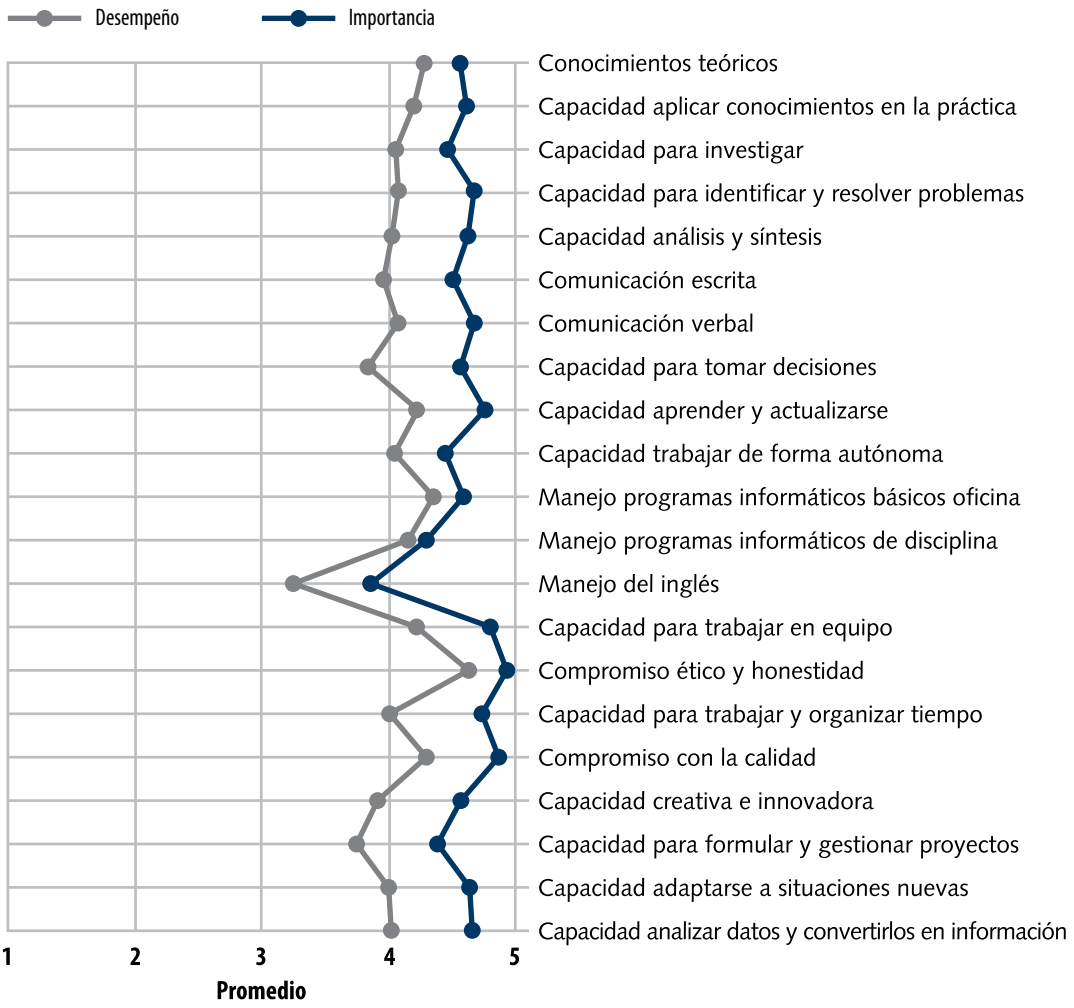
Tal como se observa en el diagrama 2, la competencia que fue valorada como más importante, según los jefes directos es "Compromiso ético y honestidad" (4,95), este promedio refleja que la mayoría de los empleadores lo puntuaron con 5, que es el valor máximo. Otras competencias con altos promedios son "Compromiso con la calidad" (4,89), "Capacidad de trabajo en equipo" (4,83), "Capacidad de aprender y actualizarse" (4,78) y "Capacidad para trabajar y organizar el tiempo" (4,77). El resto de las competencias consultadas en materia de importancia alcanzan valoraciones promedio superiores a 4,30 (entre 4,31 y 4,71), con excepción de "Manejo del inglés" que obtuvo un valor promedio de 3,88 lo que implica que en general, es la competencia a la que las jefaturas consultadas le dieron menor importancia en el ámbito laboral.

Por su parte el desempeño de las personas graduadas en esas mismas competencias presenta en promedio valores menores, siendo "Compromiso ético y honestidad" la que tiene una puntación promedio más alta (4,65); le siguen "Manejo de programas informáticos básicos de oficina" (4,38), "Compromiso con la calidad" (4,33), "Conocimientos teóricos de la disciplina" (4,30) y "Capacidad de aprender y actualizarse" (4,24). Se tienen otras once competencias con valores promedio superiores a 4 (entre 4,02 y 4,23), mientras que hay cinco competencias que ofrecen oportunidades de mejora a nivel educativo pues fueron valoradas con promedios de desempeño inferiores a 4: "Comunicación escrita" (3,96), "Capacidad creativa e innovadora" (3,93), "Capacidad para tomar decisiones" (3,86), "Capacidad para formular y gestionar proyectos" (3,76) y "Manejo del inglés" (3,26).

En el gráfico 8 se muestra el promedio de valoración de importancia y desempeño para todas las competencias consultadas a las jefaturas. Se observa que el desempeño de las personas graduadas no logra alcanzar las valoraciones promedio de importancia de las diferentes 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, 2013



Es así como el análisis de las competencias debe considerar la comparación entre la importancia y el desempeño de las personas en el trabajo. De esta manera se pueden encontrar brechas que sería importante considerar en los procesos de evaluación curricular de las carreras. A manera de ejemplo en el diagrama 3 se muestran las tres competencias que presentan las brechas más amplias.

Diagrama 3

Competencias que presentan mayores brechas entre la importancia para el trabajo y el desempeño de las personas graduadas, según opinión de jefaturas directas, 2013

Capacidad para trabajar y organizar el tiempo	Capacidad para tomar decisiones	Capacidad de analizar datos y convertirlos en información
Importancia: 4,77 Desempeño: 4,02 Brecha: 0,75	Importancia: 4,59 Desempeño: 3,86 Brecha: 0,73	Importancia: 4,70 Desempeño: 4,03 Brecha: 0,67

Las mayores brechas entre la importancia y el desempeño con la que cuentan las personas graduadas que laboran en la organización se concentran en la "Capacidad para trabajar y organizar el tiempo", la "Capacidad para tomar decisiones" y la "Capacidad de analizar datos y convertirlos en información". En contraste, las capacidades en las que se encuentra brechas más bajas son: el "Manejo de programas informáticos propios de su disciplina", la "Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica" y la "Capacidad para investigar en su disciplina".

Se debe tomar en consideración que una brecha es aún más relevante en el análisis si su valoración en la importancia, por parte de las jefaturas inmediatas, está cercana al cinco. En el cuadro 5 se muestran las competencias ordenadas por promedio de importancia, marcando en celeste las que obtuvieron una valoración mayor a 4,70 y en gris las menos importantes (promedio menor o igual a 4,50). Las brechas más altas (mayores a 0,60) se marcan también en color gris.

En el cuadro 5 llama la atención que el "Compromiso ético y honestidad" y el "Compromiso con la calidad" son las competencias valoradas como las más importantes y el desempeño es bastante congruente con estas exigencias, de manera que las brechas resultan menores de 0,60. Por otra parte se presenta el caso de capacidad para "Trabajar en equipo", "Trabajar y organizar tiempo", "Identificar y resolver problemas" y "Analizar datos y convertirlos en información", las cuales son consideradas como muy importantes pero la brecha es alta, de manera que el desempeño de las personas graduadas presenta algún grado de carencia que podría solventarse. En otro extremo están las competencias de "Manejo del inglés" y "Capacidad para formular y gestionar proyectos", que presentan brechas mayores de 0,60, pero su importancia no es de las más altas de acuerdo con la opinión de las jefaturas.

Cuadro 5
Valoración promedio por parte de las jefaturas de la importancia para el trabajo y el desempeño observado en algunas competencias y las brechas entre ambos valores

Competencia	Importancia	Desempeño	Brecha
Compromiso ético y honestidad	4,95	4,65	0,30
Compromiso con la calidad	4,89	4,33	0,56
Capacidad para trabajar en equipo	4,83	4,23	0,60
Capacidad aprender y actualizarse	4,78	4,24	0,54
Capacidad para trabajar y organizar tiempo	4,77	4,02	0,75
Capacidad para identificar y resolver problemas	4,71	4,07	0,64
Capacidad analizar datos y convertirlos en información	4,70	4,03	0,67
Comunicación verbal	4,69	4,09	0,60
Capacidad adaptarse a situaciones nuevas	4,67	4,02	0,65
Capacidad análisis y síntesis	4,65	4,04	0,61
Capacidad aplicar conocimientos en la práctica	4,63	4,21	0,42
Manejo programas informáticos básicos oficina	4,61	4,38	0,23
Capacidad para tomar decisiones	4,59	3,86	0,73
Capacidad creativa e innovadora	4,59	3,93	0,66
Conocimientos teóricos	4,58	4,30	0,28
Comunicación escrita	4,53	3,96	0,57
Capacidad para investigar	4,48	4,06	0,42
Capacidad trabajar de forma autónoma	4,46	4,07	0,39
Capacidad para formular y gestionar proyectos	4,41	3,76	0,65
Manejo programas informáticos de disciplina	4,31	4,18	0,13
Manejo inglés	3,88	3,26	0,62

Sector Institucional

El análisis de competencias es de gran importancia para las decisiones que al respecto se puedan tomar tanto por parte de las personas graduadas, como de las universidades que los están formando y de los mismos empleadores en sus planes de determinación de necesidades de capacitación. Se obtuvo características particulares al comparar la percepción de los empleadores de instituciones públicas con respecto a la de las jefaturas directas que laboran en empresas privadas. En el gráfico 9 se presenta la valoración global de la importancia y el desempeño de las competencias que hacen las jefaturas de las personas graduadas por sector institucional. Este promedio refleja gran similitud en la valoración global de importancia (0,06 puntos de diferencia) y de desempeño (0,11 de diferencia).

Considerando únicamente las competencias que obtuvieron mayores promedios en el grado de importancia para el trabajo de acuerdo con la opinión de las jefaturas consultadas, el diagrama 4 presenta una comparación de las competencias valoradas con mayor y con menor importancia por las jefaturas de los sectores institucionales público y privado.

Gráfico 9
Promedio global valoración de la importancia y el desempeño realizada por las jefaturas sobre las competencias por sector institucional de empleo, 2013

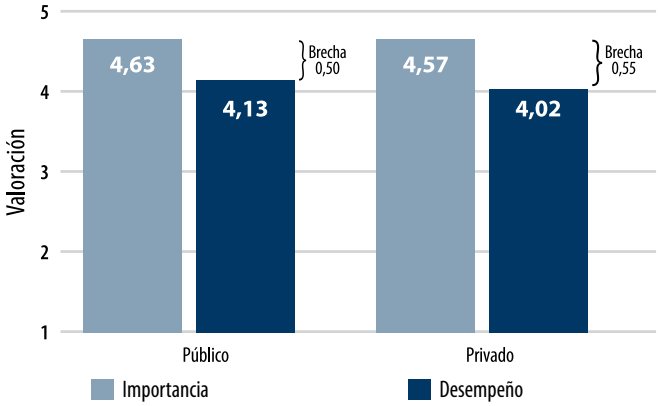


Diagrama 4
Promedio de importancia de las competencias según la valoración de las jefaturas en los sectores laborales público y privado

COMPETENCIAS SECTOR PÚBLICO	COMPETENCIAS SECTOR PRIVADO
Valoradas más altas (mayor de 4,75)	**Valoradas más altas (mayor de 4,75)**
Compromiso ético y honestidad 4,96	Compromiso ético y honestidad 4,95
Compromiso con la calidad 4,90	Compromiso con la calidad 4,88
Capacidad para trabajar en equipo 4,85	Capacidad para trabajar en equipo 4,81
Capacidad para aprender y actualizarse 4,82	
Capacidad para trabajar y organizar el tiempo 4,79	**Valoradas más bajas (menor de 4,00)**
	Ninguna
Valoradas más bajas (menor de 4,00)	
Manejo de inglés 3,73	

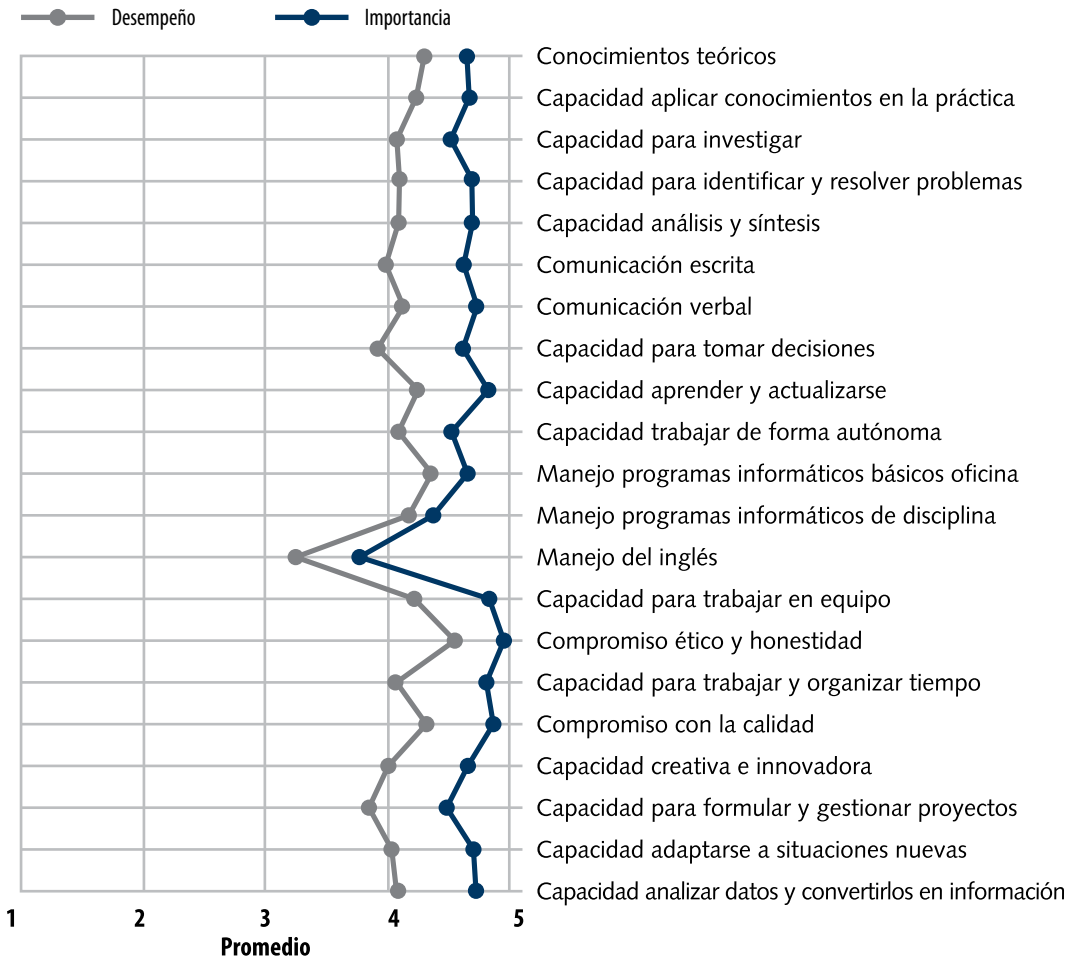
Sector público

El sector público constituye el grupo empleador institucional mayoritario (58,6%) de las personas graduadas, por lo que es fundamental analizar las competencias que son importantes en el trabajo y su desempeño en las labores que se realizan, con el propósito de encontrar oportunidades de mejora. Este sector está compuesto por un conjunto de instituciones públicas e incluye Gobierno Central, Instituciones Autónomas y Semiautónomas y Gobiernos Locales.

Como se puede apreciar en el gráfico 10, las competencias que presentan mayores brechas son (en orden descendente): "Capacidad para trabajar y organizar el tiempo" (0,69), "Capacidad para tomar decisiones" (0,66), "Capacidad para adaptarse a situaciones nuevas" (0,65), "Capacidad para analizar datos y convertirlos en información" (0,62) y "Capacidad creativa e innovadora" (0,62), las cuales son las que requerirían mayor esfuerzo por parte de las personas graduadas, las universidades que los forman y los mismos empleadores para subsanarlas y lograr un mejor desempeño. Por otra parte, la brecha más pequeña que se observa es la de "Manejo de programas informáticos de su disciplina" (0,18).

Gráfico 10

Promedio de la valoración que realizan las jefaturas de sector público del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013



Nota: En el conjunto de instituciones públicas se incluye Gobierno Central, Instituciones Autónomas y Semiautónomas y Gobiernos Locales.

Para considerar no solo la magnitud de la brecha, sino también su importancia según los empleadores, se presenta el cuadro 6, en el cual, las competencias están ordenadas por promedio de importancia, marcando en celeste las que obtuvieron una valoración mayor a 4,70 y en gris las de promedio menor o igual a 4,00. Las brechas más altas (mayores a 0,60) se marcan en color gris claro.

En el cuadro 6 se puede apreciar que el "Compromiso ético y honestidad" y el "Compromiso con la calidad" son las competencias valoradas como las más importantes y el desempeño es bastante congruente con estas exigencias, de manera que las brechas resultan menores de 0,60. Por otra parte se presenta el caso de capacidad para "Trabajar en equipo", "Trabajar y organizar tiempo" y "Analizar datos y convertirlos en información", las cuales con consideradas como muy importantes pero la brecha es alta, de manera que el desempeño de las personas graduadas presenta algún grado de carencia que podría solventarse. En otro extremo está la competencia de "Capacidad para formular y gestionar proyectos", que presenta una brecha mayor de 0,60, pero su importancia no es de las más altas de acuerdo con la opinión de las jefaturas.

Cuadro 6
Valoración promedio por parte de las jefaturas del sector público de la importancia para el trabajo y el desempeño observado en algunas competencias y las brechas entre ambos valores

Competencia	Importancia	Desempeño	Brecha
Compromiso ético y honestidad	4,96	4,62	0,34
Compromiso con la calidad	4,90	4,35	0,55
Capacidad para trabajar en equipo	4,85	4,25	0,60
Capacidad aprender y actualizarse	4,82	4,28	0,54
Capacidad para trabajar y organizar tiempo	4,79	4,10	0,69
Capacidad analizar datos y convertirlos en información	4,72	4,10	0,62
Comunicación verbal	4,71	4,16	0,55
Capacidad adaptarse a situaciones nuevas	4,69	4,04	0,65
Capacidad para identificar y resolver problemas	4,69	4,14	0,55
Capacidad análisis y síntesis	4,68	4,12	0,56
Manejo programas informáticos básicos oficina	4,65	4,41	0,24
Capacidad creativa e innovadora	4,64	4,02	0,62
Capacidad aplicar conocimientos en la práctica	4,64	4,28	0,36
Conocimientos teóricos	4,64	4,37	0,27
Comunicación escrita	4,61	4,02	0,59
Capacidad para tomar decisiones	4,60	3,94	0,66
Capacidad para investigar	4,51	4,09	0,42
Capacidad trabajar de forma autónoma	4,49	4,12	0,37
Capacidad para formular y gestionar proyectos	4,45	3,85	0,60
Manejo programas informáticos de disciplina	4,39	4,21	0,18
Manejo inglés	3,73	3,22	0,51

Nota: En el conjunto de instituciones públicas se incluye Gobierno Central, Instituciones Autónomas y Semiautónomas y Gobiernos Locales.

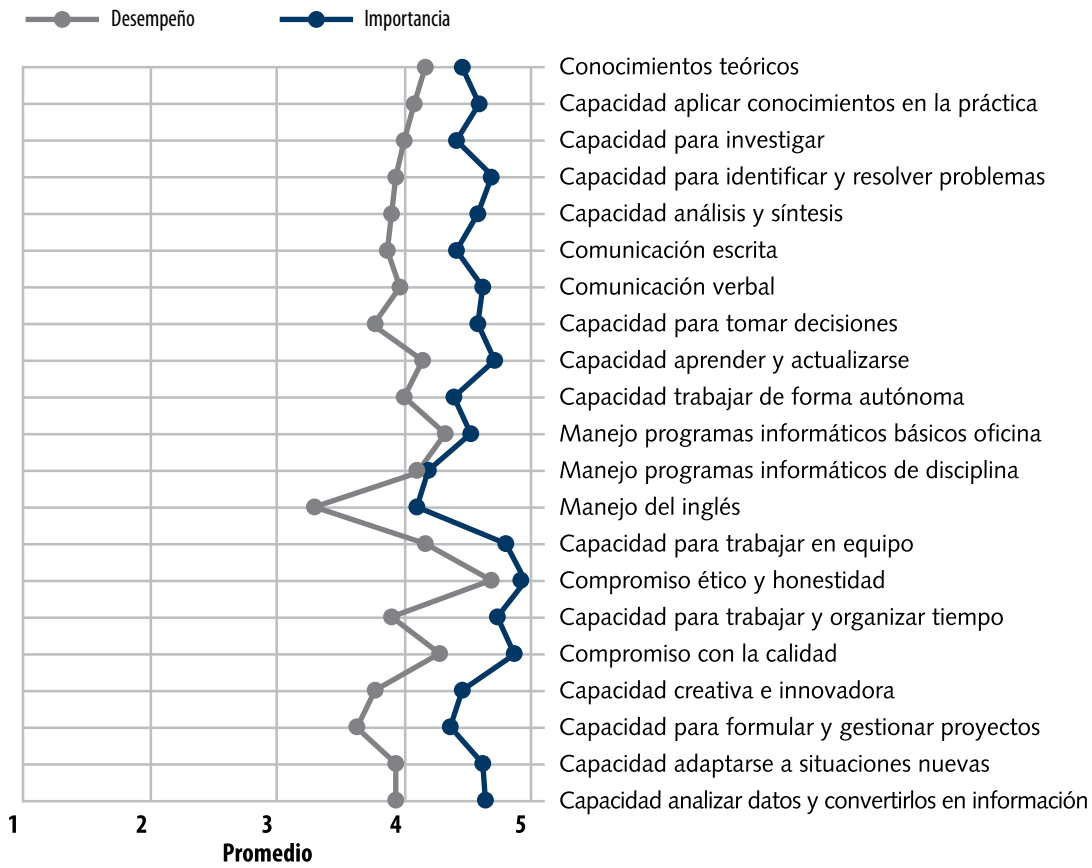
Sector privado

El Sector privado es el empleador de un 38,6% de las jefaturas directas entrevistadas, este sector abarca: cooperativas, instituciones religiosas, empresa propia o familiar, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas. En el gráfico 11 se puede observar los resultados obtenidos respecto a la perspectiva de los empleadores sobre la importancia y el desempeño de los graduados, que tuvieron a su cargo, en cada una de las competencias dadas.

Como se puede apreciar en el gráfico 11, las brechas más importantes observadas en las personas graduadas de empresas y organismos privados en las competencias valoradas por sus jefes inmediatos son: (en orden descendente) "Capacidad para trabajar y organizar el tiempo" (0,82), "Capacidad para tomar decisiones" (0,81), "Manejo de inglés" (0,79), "Capacidad para identificar y resolver problemas" (0,75) y "Capacidad para formular y gestionar proyectos" (0,72). Es interesante notar que las dos primeras brechas ocupan el mismo orden de importancia que en las instituciones públicas, con la diferencia de las magnitudes observadas en cada uno de los sectores, siendo mayores en las empresas privadas. La brecha en el manejo del inglés llama la atención porque confirma los comentarios que se hacen en este sentido, en relación con carencias en el manejo del inglés.

Gráfico 11

Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del sector privado del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013



Nota: En el conjunto empresas y organismos privados se incluyen: cooperativas, instituciones religiosas, empresa propia o familiar, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas.

En el cuadro 7 se presentan las competencias ordenadas por promedio de importancia, marcando en celeste las que obtuvieron una valoración mayor a 4,70. Las brechas más altas (mayores a 0,60) se marcan en color gris claro.

En el cuadro 7 se puede apreciar que el "Compromiso ético y honestidad" y el "Compromiso con la calidad" son las competencias valoradas como las más importantes y el desempeño es bastante congruente con estas exigencias, (las brechas resultan menores de 0,60). Por otra parte se presenta el caso de capacidad para "Trabajar en equipo", "Trabajar y organizar tiempo", y "Identificar y resolver problemas", las cuales son consideradas como muy importantes por las jefaturas pero el nivel de desempeño no presenta una coincidencia por lo que la brecha promedio observada es alta, de manera que la carencia debería ser analizada para poder solventarla. En otro extremo están las competencias de "Capacidad para formular y gestionar proyectos" y "Manejo del inglés", que presentan unas brechas mayores de 0,60, pero su importancia no es de las más altas de acuerdo con la opinión de las jefaturas.

Cuadro 7
Valoración promedio por parte de las jefaturas del sector privado de la importancia para el trabajo y el desempeño observado en algunas competencias y las brechas entre ambos valores

Competencia	Importancia	Desempeño	Brecha
Compromiso ético y honestidad	4,95	4,70	0,25
Compromiso con la calidad	4,88	4,31	0,57
Capacidad para trabajar en equipo	4,81	4,20	0,61
Capacidad para trabajar y organizar tiempo	4,74	3,92	0,82
Capacidad para identificar y resolver problemas	4,73	3,98	0,75
Capacidad aprender y actualizarse	4,73	4,18	0,55
Capacidad analizar datos y convertirlos en información	4,66	3,95	0,71
Comunicación verbal	4,65	3,99	0,66
Capacidad adaptarse a situaciones nuevas	4,64	3,98	0,66
Capacidad aplicar conocimientos en la práctica	4,62	4,11	0,51
Capacidad análisis y síntesis	4,61	3,93	0,68
Capacidad para tomar decisiones	4,57	3,76	0,81
Manejo programas informáticos básicos oficina	4,54	4,35	0,19
Capacidad creativa e innovadora	4,51	3,80	0,71
Conocimientos teóricos	4,48	4,20	0,28
Capacidad para investigar	4,45	4,02	0,43
Comunicación escrita	4,42	3,88	0,54
Capacidad trabajar de forma autónoma	4,42	4,01	0,41
Capacidad para formular y gestionar proyectos	4,36	3,64	0,72
Manejo programas informáticos de disciplina	4,20	4,13	0,07
Manejo inglés	4,10	3,31	0,79

Nota: En el conjunto empresas y organismos privados se incluyen: cooperativas, instituciones religiosas, empresa propia o familiar, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas.

4.4. Resultados por área de conocimiento

La composición de los empleadores que participaron en el estudio, de acuerdo con el área del conocimiento correspondiente a las carreras de las personas graduadas, se presenta en el gráfico 12.

Las áreas de conocimiento están constituidas por diferente cantidad de empleadores; las que incluyen una mayor cantidad son Ingeniería, Ciencias Económicas y Ciencias Sociales y las áreas con menor porcentaje de empleadores son: Artes y Letras y Ciencias Básicas.

Artes y Letras:

En el área de Artes y Letras se consultaron a 88 jefaturas directas de las personas graduadas de universidades estatales en las disciplinas de: Artes Dramáticas, Artes Plásticas, Diseño Gráfico y Literatura y Lingüística. En el gráfico 13 se presenta la distribución por rama de actividad de las instituciones o empresas en las que laboran estas personas.

Gráfico 12
Porcentaje de empleadores encuestados de cada área de conocimiento, 2013

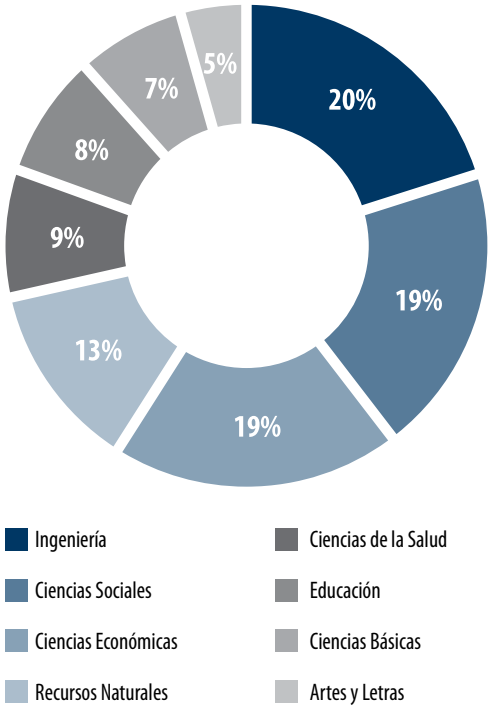
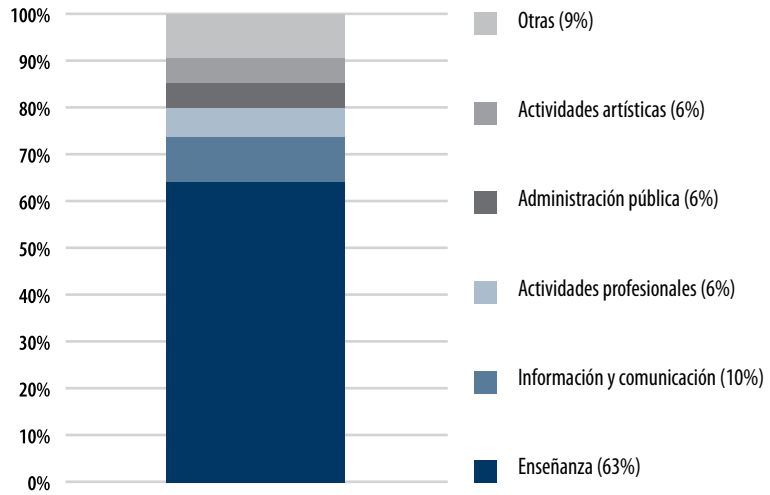


Gráfico 13
Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Artes y Letras, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=88)



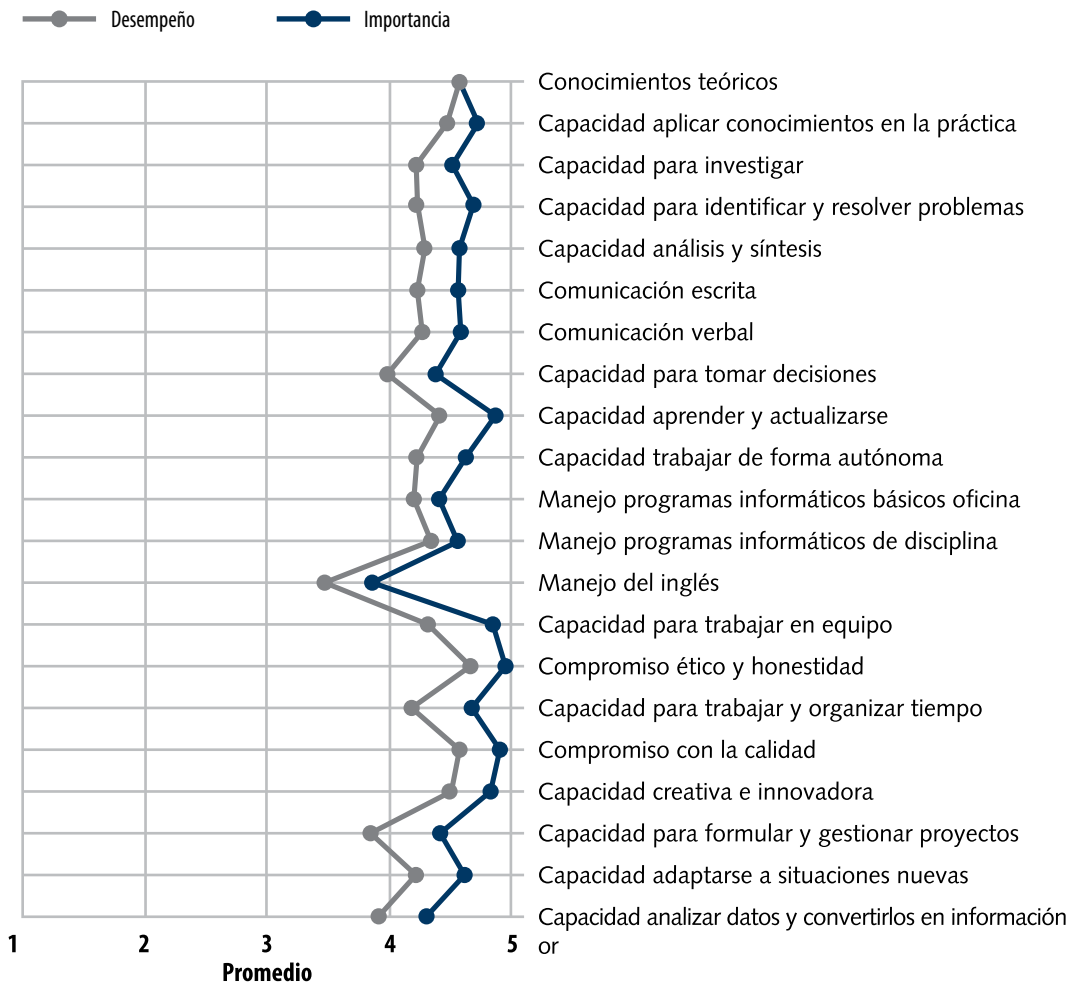
Nota: La categoría "Otras" incluye "Industrias Manufactureras", "Comercio" "Otras actividades de servicios" y "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado".

La actividad económica en la que se aglomera mayor cantidad de empleadores corresponde a la "Enseñanza" con un 63%, lo cual tiene correspondencia con las disciplinas consultadas, aunque también se mencionan "Información y comunicación" (10%) y tres actividades adicionales que alcanzan un 6% cada una del total de empleadores de esta área: "Actividades profesionales", "Administración pública" y "Actividades artísticas".

Con respecto a las competencias en el área de Artes y Letras, en el gráfico 14 se presentan los promedios de la valoración realizada por los empleadores en materia de importancia para el trabajo y desempeño alcanzado. En relación con la importancia que tienen las competencias consultadas en el área de Artes y Letras, la que alcanzó la puntuación media más alta es "Compromiso ético y honestidad" (4,95), este promedio refleja que la gran mayoría de los empleadores lo puntuaron con 5, que es el valor máximo. Otras competencias con altos promedios son "Compromiso con la calidad" (4,92), "Capacidad de aprender y actualizarse" (4,88), Capacidad de trabajo en equipo (4,86) y "Capacidad creativa e innovadora" (4,84), el resto de las competencias consultadas en materia de importancia alcanzar valoraciones promedio superiores a 4 (entre 4,31 y 4,73), con la excepción de "Manejo del inglés" que obtuvo un valor promedio de 3,86.

Gráfico 14

Promedio de la valoración que realizan las jefaturas de graduados en Artes y Letras del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013



Las competencias que valoran más los jefes inmediatos en el sector privado son: "Compromiso ético y honestidad" (4,68), "Compromiso con la calidad" (4,59), "Conocimientos teóricos" (4,59), y "Capacidad creativa e innovadora" (4,52).

En el cuadro 8 se puede observar un resumen de las competencias que presentan las valoraciones de importancia más altas pero que, en las brechas entre la importancia y el desempeño de la competencia, no presentan valores superiores a 0,60.

Cuadro 8
Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Artes y Letras, 2013

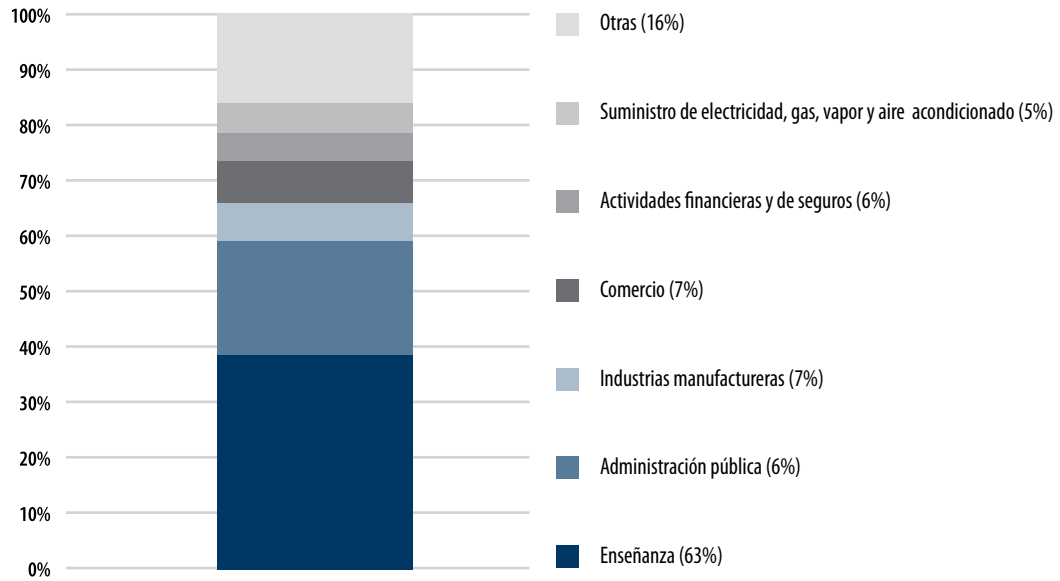
Competencia	Importancia	Desempeño	Brecha
Capacidad para trabajar en equipo	4,86	4,32	0,54
Capacidad para trabajar y organizar tiempo	4,70	4,19	0,51

*La brecha se calcula como la diferencia entre el promedio de la importancia menos el promedio del desempeño.

Ciencias Básicas:

En el área de Ciencias Básicas se consultaron a 141 jefaturas directas de las personas graduadas en universidades estatales de las disciplinas de: Biología, Física, Geología, Estadística, Meteorología y Química. En el gráfico 15 se presenta la distribución por rama de actividad de las instituciones o empresas en las que laboran estas personas.

Gráfico 15
Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Ciencias Básicas, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=141)



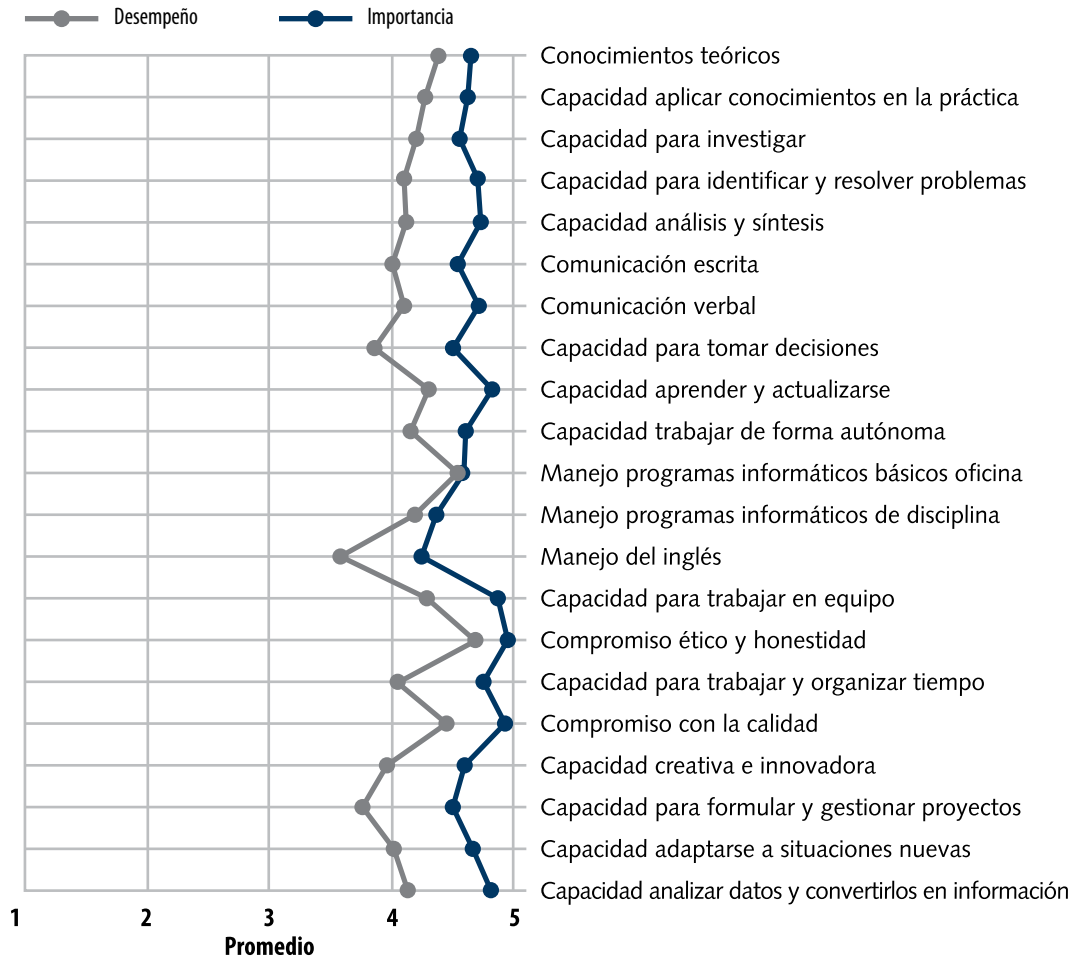
Nota: La categoría "Otras" incluye "Actividades Artísticas", "Actividades de atención a la salud humana", "Actividades Profesionales" "Otras actividades de servicios" y otras 5 con porcentajes inferiores al 3%.

La "Enseñanza" es la actividad económica que representa a más empleadores de graduados del área de Ciencias Básicas, alcanzando un 38%, seguida por "Administración pública" (21%). Hay dos actividades que alcanzan un 7% cada una del total de empleadores de esta área: "Industrias Manufactureras" y "Comercio al por mayor y por menor". También se observó que un 6% de los empleadores de personas graduadas en disciplinas de Ciencias Básicas corresponden a "Actividades financieras y de seguros" y un 5% en actividades de "Suministro de electricidad, gas".

En relación con la importancia que tienen las competencias consultadas a las jefaturas, en el área de Ciencias Básicas la que alcanzó la puntuación media más alta es "Compromiso ético y honestidad" (4,96), seguida por "Compromiso con la calidad" (4,94), estos promedios reflejan que la mayoría de los empleadores puntuaron con 5, (que es el valor máximo) estas competencias. Otras competencias con altos promedios son "Capacidad de trabajo en equipo" (4,87), "Capacidad de aprender y actualizarse" (4,83) y "Capacidad para analizar datos y convertirlos en información" (4,82), el resto de las competencias consultadas en materia de importancia alcanzar valoraciones promedio superiores a 4 (entre 4,24 y 4,75).

Gráfico 16

Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Ciencias Básicas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013



Las competencias que presentan valoraciones más altas en el desempeño, según sus jefes inmediatos, son: "Compromiso ético y honestidad" (4,70), "Manejo de programas informáticos básicos de oficina" (4,54) y "Compromiso con la calidad" (4,46). También se puede observar que si bien la brecha más grande entre la importancia y el desempeño de la competencia corresponde a la "Capacidad para formular y gestionar proyectos" (0,73), esta brecha no corresponde a una de las competencias de mayor importancia para las jefaturas. En el cuadro 9 se presentan las competencias con mayores brechas y que a la vez su valoración de la importancia para el trabajo también es alta (mayor o igual de 4,70).

Cuadro 9
Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Ciencias Básicas, 2013

Competencia	Importancia	Desempeño	Brecha
Capacidad para trabajar en equipo	4,87	4,27	0,60
Capacidad analizar datos y convertirlos en información	4,82	4,14	0,68
Capacidad para trabajar y organizar tiempo	4,75	4,06	0,69
Capacidad análisis y síntesis	4,73	4,12	0,61
Comunicación verbal	4,71	4,10	0,61
Capacidad para identificar y resolver problemas	4,71	4,10	0,61

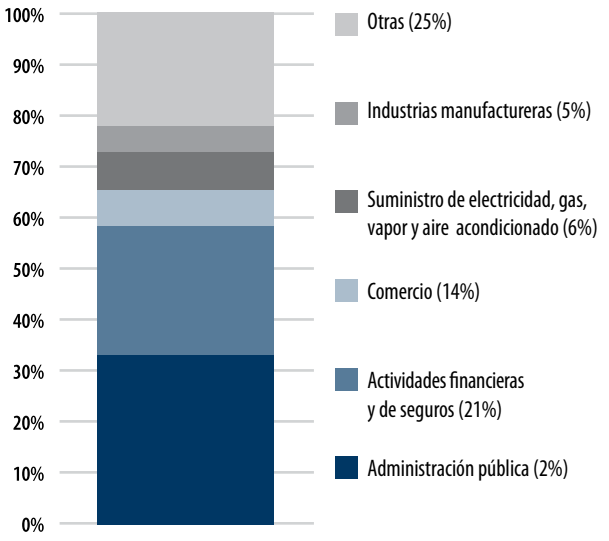
*La brecha se calcula como la diferencia entre el promedio de la importancia menos el promedio del desempeño.

Ciencias Económicas:

En el área de Ciencias Económicas se consultaron 380 jefaturas directas de las personas graduadas en Universidades Estatales de las disciplinas de: Administración en Recursos Humanos, Administración Pública, Contaduría, Finanzas, Mercadeo, Administración Servicios de Salud, Economía y Planificación. En el gráfico 17 se presenta la distribución por rama de actividad de las instituciones o empresas en las que laboran estas personas.

En esta área las actividades "Administración pública" (29%) y "Actividades financieras y de seguros" (21%) son las que agrupan más empleadores alcanzando conjuntamente un 50% de los empleadores del área. La "Enseñanza" (14%) tiene un peso porcentual inferior a las actividades precedentes, pero tiene un peso relativo considerable. El "Comercio al por mayor y al por menor" (7%), el "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado" (6%) y las "Industrias manufactureras" (5%), reflejan el amplio espectro en relación con las actividades económicas en las que laboran las personas graduadas de estas disciplinas.

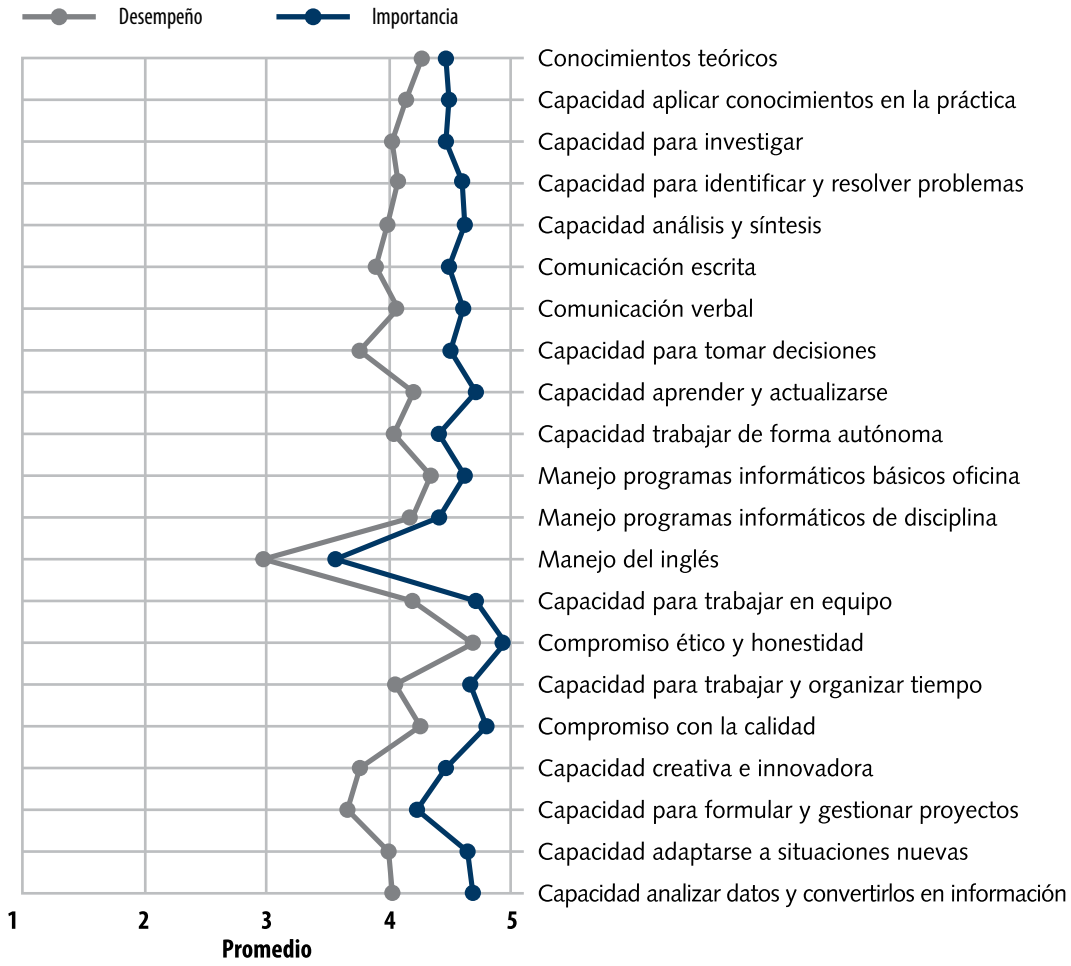
Gráfico 17
Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Ciencias Económicas, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=380)



Nota: La categoría "Otras" incluye "Actividades de atención a la salud humana", "Actividades Profesionales", "Transporte y Almacenamiento" y otras 12 con porcentajes inferiores al 3%.

Gráfico 18

Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Ciencias Económicas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013



En el área de Ciencias Económicas las competencias que alcanzaron la puntuación media más alta fueron "Compromiso ético y honestidad" (4,95), este promedio refleja que la gran mayoría de los empleadores puntuaron con 5, (que es el valor máximo) esta competencia. Otras competencias con altos promedios son "Compromiso con la calidad" (4,84), "Capacidad de trabajo en equipo" (4,76), "Capacidad de aprender y actualizarse" (4,76) y "Capacidad para analizar datos y convertirlos en información" (4,73), el resto de las competencias consultadas en materia de importancia alcanzar valoraciones promedio superiores a 4 (entre 4,26 y 4,71), excepto "Manejo de inglés" a la que no se le dio el mismo nivel de importancia (3,59).

En relación con el desempeño que presentan las personas graduadas, de acuerdo con la valoración de sus jefes inmediatos "Compromiso ético y honestidad" (4,71), "Manejo de programas informáticos básicos de oficina" (4,36), "Compromiso con la calidad" (4,30), "Conocimientos teóricos" (4,30). También se puede observar que las brechas más grandes entre la importancia y el desempeño de la competencia corresponden a la "Capacidad para tomar decisiones" (0,73) y "Capacidad creativa e innovadora" (0,71).

En el cuadro 10 se presentan las competencias con mayores brechas y que a la vez su valoración de la importancia para el trabajo también es alta (mayor o igual de 4,70).

Cuadro 10
Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Ciencias Económicas, 2013

Competencia	Importancia	Desempeño	Brecha
Capacidad analizar datos y convertirlos en información	4,73	4,05	0,68
Capacidad para trabajar y organizar tiempo	4,71	4,09	0,62

*La brecha se calcula como la diferencia entre el promedio de la importancia menos el promedio del desempeño.

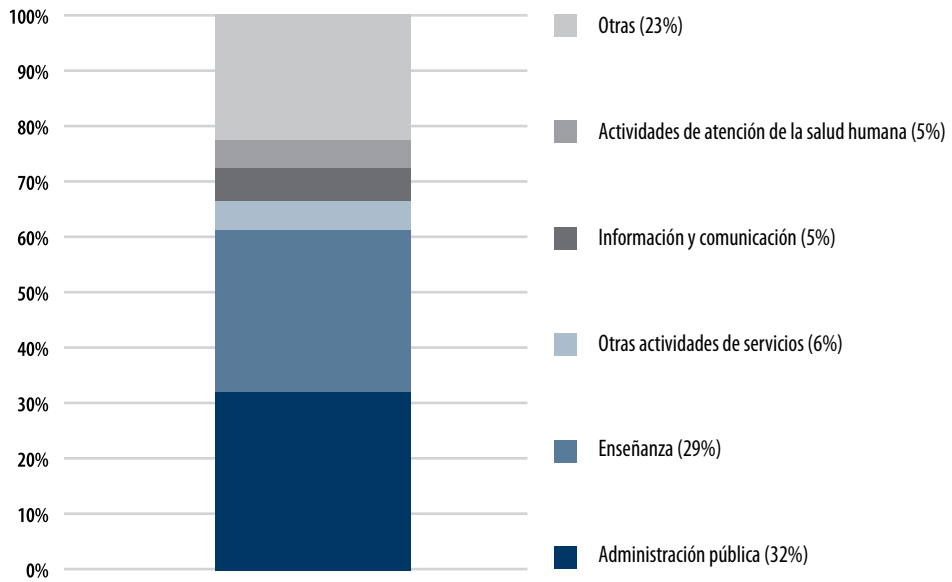
Solamente dos competencias coinciden con brechas amplias y un alto grado de importancia para el trabajo en Ciencias Económicas, la "Capacidad para analizar datos y convertirlos en información" y la "Capacidad para trabajar y organizar el tiempo", estas brechas pueden ser reducidas con acciones de capacitación.

Ciencias Sociales:

En el área de Ciencias Sociales se consultaron 384 jefaturas directas de las personas graduadas en universidades estatales de las disciplinas de: Archivística, Secretariado Profesional, Antropología, Periodismo, Ciencias Políticas, Relaciones Internacionales, Derecho, Historia, Psicología, Sociología, Criminología, Trabajo Social y Turismo. En el gráfico 19 se presenta la distribución por rama de actividad de las instituciones o empresas en las que laboran estas personas.

En el área de Ciencias Sociales las actividades "Administración pública" (32%) y "Enseñanza" (29%) son las que reúnen más empleadores alcanzando

Gráfico 19
Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Ciencias Sociales, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=384)



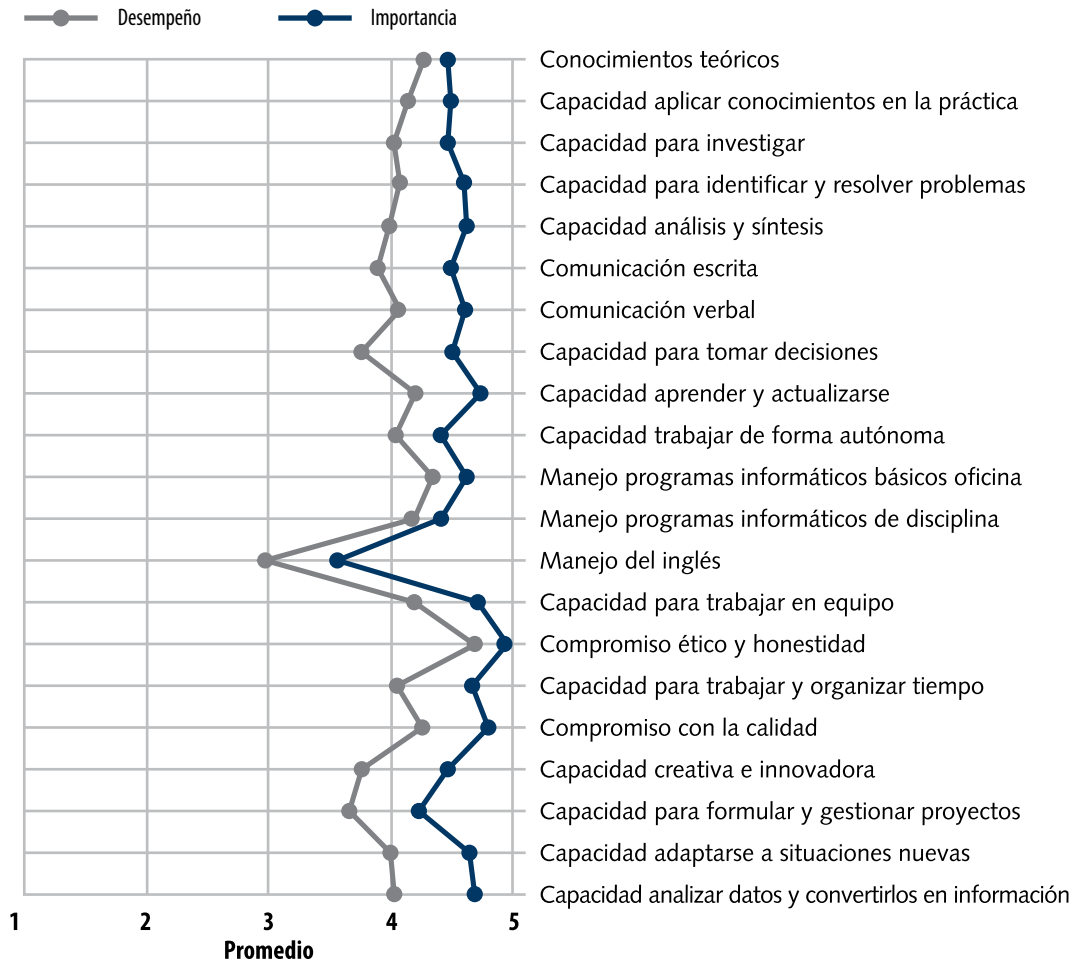
Nota: La categoría "Otras" incluye "Actividades artísticas" y "Actividades Profesionales" y otras 12 con porcentajes inferiores al 3%.

conjuntamente un 61%. El restante 39% de los empleadores están distribuidos en las siguientes actividades "Otras actividades de servicios" (6%), "Información y Comunicación" (5%), "Actividades de atención de salud humana" (5%), "Actividades artísticas de entretenimiento y recreativas" (4%) y "Actividades profesionales científicas y técnicas" (3%) entre otras.

En el área de Ciencias Sociales las competencias que alcanzaron la puntuación media más alta fueron "Compromiso ético y honestidad" (4,96), este promedio refleja que la gran mayoría de los empleadores puntuaron con 5, (que es el valor máximo) esta competencia. Otras competencias con altos promedios son "Compromiso con la calidad" (4,89), "Capacidad de trabajo en equipo" (4,82), "Capacidad para trabajar y organizar el tiempo" (4,80) y "Capacidad de aprender y actualizarse" (4,77), el resto de las competencias consultadas en materia de importancia alcanzar valoraciones promedio superiores a 4 (entre 4,15 y 4,70), excepto "Manejo de inglés" (3,78) que se le dio un nivel de importancia promedio menor.

Gráfico 20

Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Ciencias Sociales del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013



De acuerdo con los jefes inmediatos, las competencias con mayor valoración en el desempeño de los graduados, para esta área, son: "Compromiso ético y honestidad" (4,69), "Manejo de programas informáticos básicos de oficina" (4,38), "Conocimientos teóricos" (4,35). "Compromiso con la calidad" (4,32). También se puede observar que las brechas más grandes entre la importancia y el desempeño de la competencia corresponden a la "Capacidad para tomar decisiones" (0,73) y "Capacidad creativa e innovadora" (0,71). En el cuadro 11 se presentan las competencias con mayores brechas y que a la vez su valoración de la importancia para el trabajo también es alta (mayor o igual de 4,70).

Cuadro 11
Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Ciencias Sociales, 2013

Competencia	Importancia	Desempeño	Brecha
Capacidad para trabajar y organizar tiempo	4,80	4,11	0,69
Capacidad analizar datos y convertirlos en información	4,70	4,08	0,62

*La brecha se calcula como la diferencia entre el promedio de la importancia menos el promedio del desempeño.

Solamente dos competencias coinciden con brechas amplias y un alto grado de importancia para el trabajo en Ciencias Sociales, la "Capacidad para trabajar y organizar el tiempo" y la "Capacidad para analizar datos y convertirlos en información", estas brechas pueden ser reducidas con acciones de capacitación.

Educación:

En el área de Educación se consultaron a 161 jefaturas directas de las personas graduadas de Universidades estatales en las disciplinas de: Educación Preescolar y Orientación. En el gráfico 21 se presenta la distribución por rama de actividad de las instituciones o empresas en las que laboran estas personas.

El área de Educación como es previsible tiene un porcentaje mayoritario (91%) de empleadores en la actividad económica de "Enseñanza", seguido por "Administración Pública" (9%).

En el área de Educación las competencias que alcanzaron la puntuación media más alta fueron "Compromiso ético y honestidad" (4,96), "Compromiso con la calidad" (4,95), "Capacidad de trabajo en equipo" (4,90), "Comunicación verbal" (4,90) y "Capacidad creativa e innovadora" (4,90), el resto de las competencias consultadas en materia de importancia alcanzar valoraciones promedio entre 4,00 y 4,70

Gráfico 21
Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Educación, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=161)

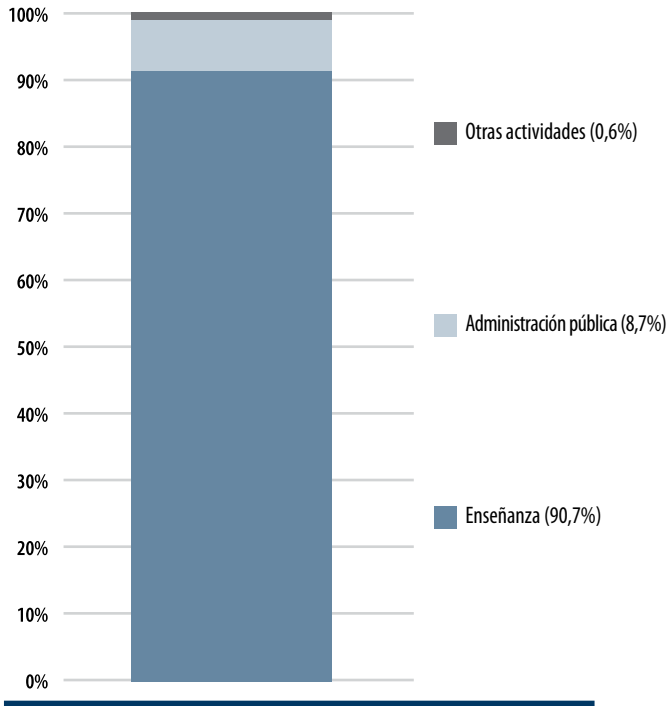
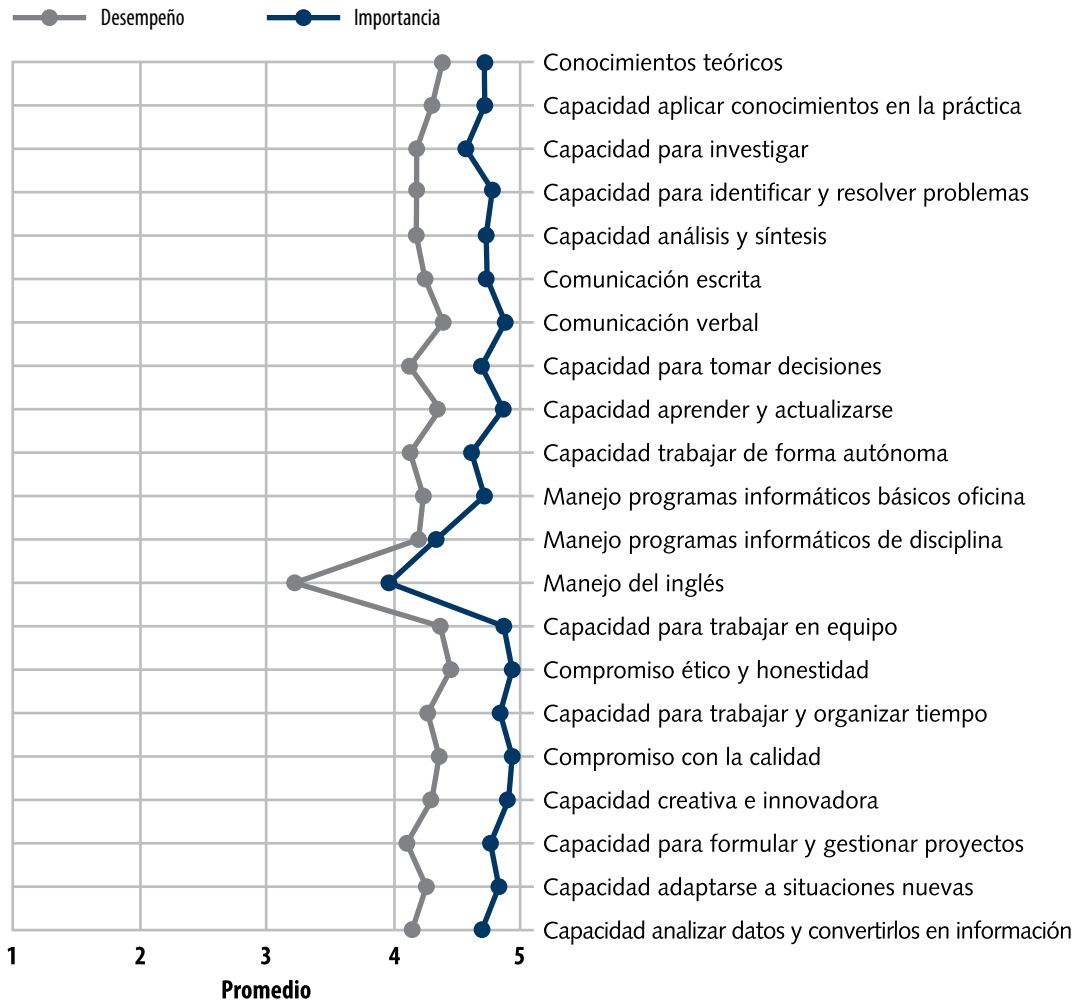


Gráfico 22

Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Educación del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013



De acuerdo con los jefes inmediatos, las competencias con mayor valoración promedio en el desempeño de los graduados, para esta área, son: "Compromiso ético y honestidad" (4,48), "Comunicación verbal" (4,41), "Capacidad para trabajar en equipo" (4,40), "Compromiso con la calidad" (4,38) y "Conocimientos teóricos" (4,39). También se puede observar que la brecha más importante entre la importancia y el desempeño de la competencia corresponden a "Manejo de inglés" (0,75). En el cuadro 11 se presentan las competencias con mayores brechas y que a la vez su valoración de la importancia para el trabajo también es alta (mayor o igual de 4,70).

En tres de las competencias consultadas se puede apreciar que hay una valoración de alta importancia y con amplias brechas con el desempeño, siendo la "Capacidad creativa e innovadora" la que presenta mayor valoración en la importancia, mientras que la "Capacidad para formular y gestionar proyectos" es la que tiene la mayor brecha.

Cuadro 12
Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Educación, 2013

Competencia	Importancia	Desempeño	Brecha
Capacidad creativa e innovadora	4,90	4,29	0,61
Capacidad para identificar y resolver problemas	4,80	4,20	0,60
Capacidad para formular y gestionar proyectos	4,77	4,11	0,66

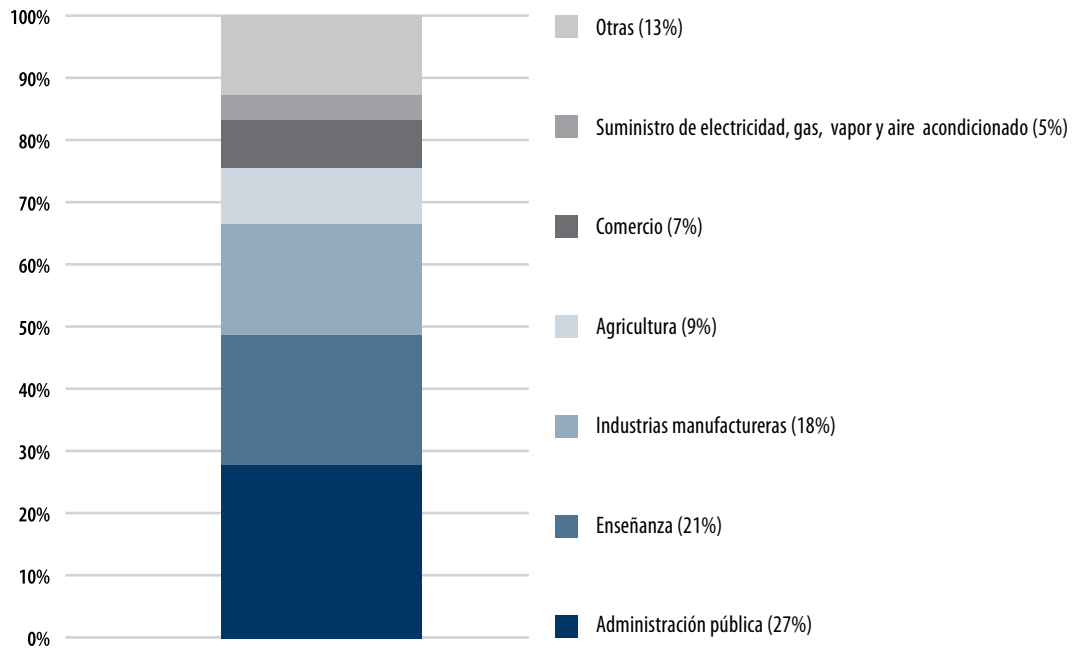
*La brecha se calcula como la diferencia entre el promedio de la importancia menos el promedio del desempeño.

Recursos Naturales:

En el área de Recursos Naturales se consultaron a 245 jefaturas directas de las personas graduadas de Universidades estatales en las disciplinas de: Biotecnología, Economía Agrícola, Fitotecnia, Zootecnia, Ingeniería Agropecuaria Administrativa, Forestales y Ecología, Geografía y Tecnología de Alimentos.

En el gráfico 23 se presenta la distribución por rama de actividad de las instituciones o empresas en las que laboran estas personas.

Gráfico 23
Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Recursos Naturales, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=245)



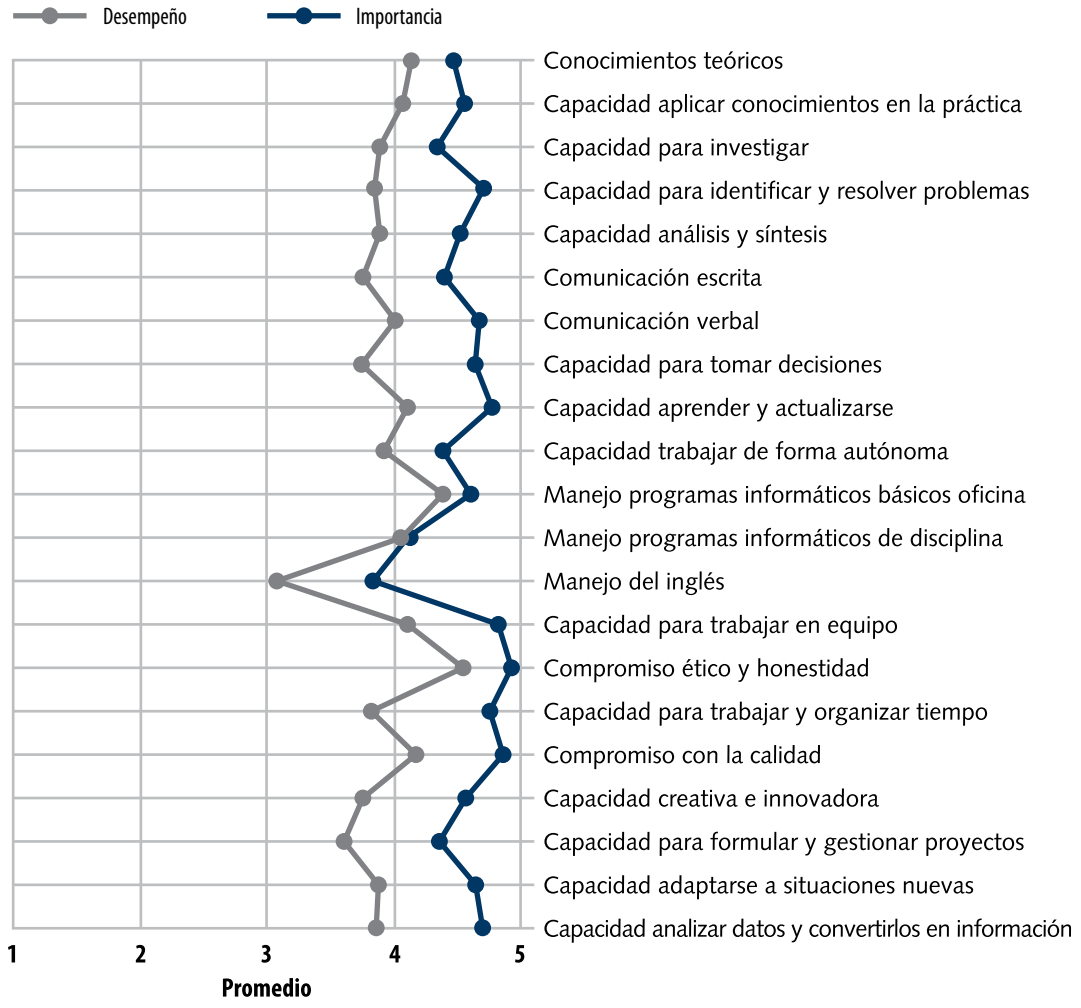
Nota: La categoría "Otras" incluye "Otras actividades de servicios", "Actividades Profesionales" y otras 10 con porcentajes inferiores al 3%.

"Administración pública" (27%) "es la actividad económica que reúne más empleadores, seguida por "Enseñanza" (21%) y por "Industrias Manufactureras" (18%) Estas tres actividades abarcan conjuntamente un 66% de los empleadores el restante 34% tienen actividades en "Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca" (9%), "Comercio al por mayor y por menor" (7%), "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado" (5%), entre otras actividades.

En el área de Recursos Naturales las competencias que alcanzaron la puntuación media más alta fueron "Compromiso ético y honestidad" (4,94), "Compromiso con la calidad" (4,89), "Capacidad de trabajo en equipo" (4,85), "Capacidad para aprender y actualizarse" (4,77) y "Capacidad para trabajar y organizar el tiempo" (4,77), el resto de las competencias consultadas en materia de importancia alcanzar valoraciones promedio entre 4,00 y 4,70, con la excepción de "Manejo de inglés" (3,85).

Gráfico 24

Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Recursos Naturales del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013



Con respecto al desempeño que presentan las personas graduadas, de acuerdo con la valoración de sus jefes inmediatos "Compromiso ético y honestidad" (4,57), "Manejo de programas informáticos básicos" (4,40), "Compromiso con la calidad" (4,19), "Conocimientos teóricos" (4,15) "Capacidad para trabajar en equipo" (4,12).

Las brechas observadas entre la importancia y el desempeño de la competencia presentan valores altos en diez disciplinas, de las veintiuna que se consultaron. Es importante tomar en cuenta al analizar los perfiles de las personas graduados de esta área:

Competencia (Brecha)

- Capacidad para trabajar y organizar tiempo (0,95)
- Capacidad para tomar decisiones (0,91)
- Capacidad para identificar y resolver problemas (0,85)
- Capacidad adaptarse a situaciones nuevas (0,81)
- Capacidad analizar datos y convertirlos en información (0,81)
- Capacidad creativa e innovadora (0,79)
- Manejo inglés (0,78)
- Capacidad para formular y gestionar proyectos (0,75)
- Capacidad para trabajar en equipo (0,73)
- Compromiso con la calidad (0,70)

Complementario con lo anterior, en el cuadro 13 se presentan las competencias que presentan alta valoración de su importancia en el trabajo que se desempeña en Recursos Naturales pero con amplias brechas en relación con el desempeño.

Cuadro 13
Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Recursos Naturales, 2013

Competencia	Importancia	Desempeño	Brecha*
Compromiso con la calidad	4,89	4,19	0,70
Capacidad para trabajar en equipo	4,85	4,12	0,73
Capacidad para trabajar y organizar tiempo	4,77	3,82	0,95
Capacidad aprender y actualizarse	4,77	4,10	0,67
Capacidad para identificar y resolver problemas	4,71	3,86	0,85
Capacidad analizar datos y convertirlos en información	4,71	3,90	0,81

*La brecha se calcula como la diferencia entre el promedio de la importancia menos el promedio del desempeño.

El "Compromiso con la calidad" es la que presenta una valoración más alta de la importancia para el trabajo y por su parte la "Capacidad para trabajar y organizar el tiempo" presenta la brecha más amplia de este conjunto.

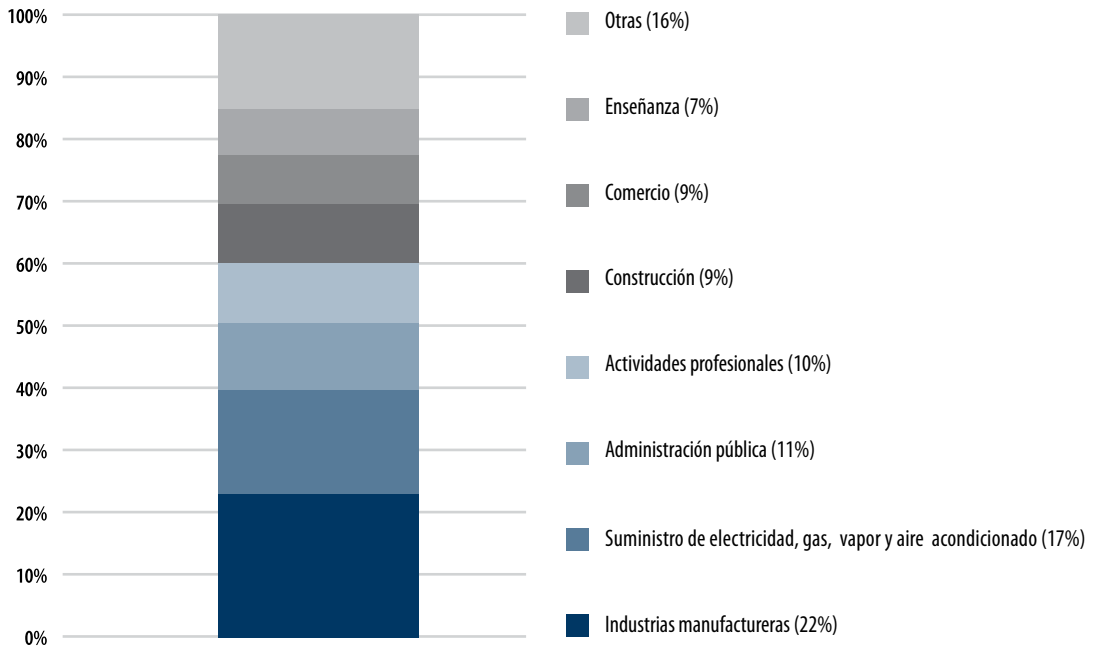
Ingeniería:

En el área de Ingeniería se consultaron a 388 jefaturas directas de las personas graduadas de universidades estatales en las disciplinas de: Arquitectura, Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Química, Seguridad Laboral, Diseño Industrial e Ingeniería de los Materiales. En el gráfico 25 se presenta la distribución por rama de actividad de las instituciones o empresas en las que laboran estas personas.

Como se puede apreciar en el gráfico 25 el área de Ingeniería tiene una gran amplitud de actividades económicas en las que participan las personas graduadas de las universidades.

Dentro del área de Ingeniería, las principales actividades económicas de los empleadores son "Industrias Manufactureras" (22%), "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado" (17%), "Administración pública" (10%), "Actividades profesionales, científicas y técnicas" (10%), "Construcción" (9%), "Comercio al por mayor y al por menor" (9%) y "Enseñanza" (7%) las cuales conjuntamente reúnen al 84% de los empleadores de esta área.

Gráfico 25
Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Ingeniería, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=388)

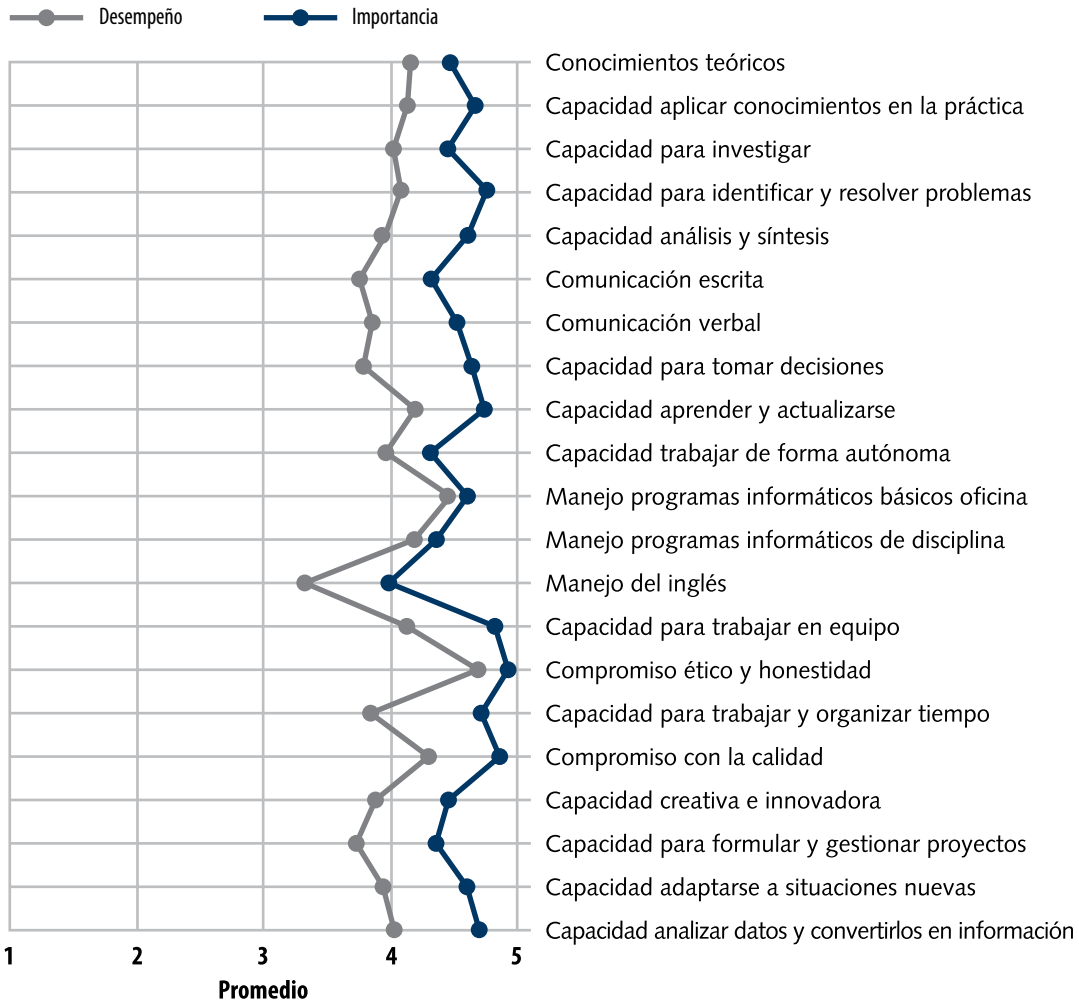


Nota: La categoría "Otras" incluye "Actividades financieras y de seguros", "Información y Comunicación" y "Agricultura" otras 7 con porcentajes inferiores al 3%.

Otro elemento muy importante dentro del análisis son las competencias, su importancia en el trabajo y el grado de desempeño de los graduados de acuerdo con la opinión de las jefaturas. Se observa que aquellas que alcanzaron la puntuación media más alta fueron "Compromiso ético y honestidad" (4,95), "Compromiso con la calidad" (4,87), "Capacidad de trabajo en equipo" (4,82), "Capacidad identificar y resolver problemas" (4,77) y "Capacidad para aprender y actualizarse" (4,73) el resto de las competencias consultadas en materia de importancia alcanzaron valoraciones promedio entre 4,01 y 4,72.

Gráfico 26

Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Ingeniería del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013



De acuerdo con los jefes inmediatos, las competencias con mayor valoración en el desempeño de los graduados, para esta área, son: "Compromiso ético y honestidad" (4,71), "Manejo programas informáticos básicos oficina" (4,49), "Compromiso con la calidad" (4,33), "Capacidad para aprender y actualizarse" (4,22), y "Conocimientos teóricos" (4,17). También se puede observar que las brechas más importantes entre la importancia y el desempeño de la competencia corresponden a "Capacidad para trabajar y organizar el tiempo" (0,89), "Capacidad para tomar decisiones" (0,83) y "Comunicación verbal" (0,70).

En el cuadro 14 se presentan las competencias consideradas importantes para el trabajo que se realiza pero que a la vez tienen una brecha sustantiva respecto al desempeño siendo la "Capacidad para trabajar y organizar el tiempo" la que presenta la brecha más amplia y la "Capacidad para trabajar en equipo" y la "Capacidad para identificar y resolver problemas" las que presentan la mayor valoración de su importancia, siendo la "Capacidad para analizar datos y convertirlos en información" la competencia con menor valoración de su importancia pero sin embargo con un promedio de 4,70. En total estas cuatro competencias constituyen un excelente punto de partida para acciones de capacitación.

Cuadro 14
Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Ingeniería, 2013

Competencia	Importancia	Desempeño	Brecha*
Capacidad para trabajar en equipo	4,82	4,13	0,69
Capacidad para identificar y resolver problemas	4,77	4,08	0,69
Capacidad para trabajar y organizar tiempo	4,72	3,83	0,89
Capacidad analizar datos y convertirlos en información	4,70	4,04	0,66

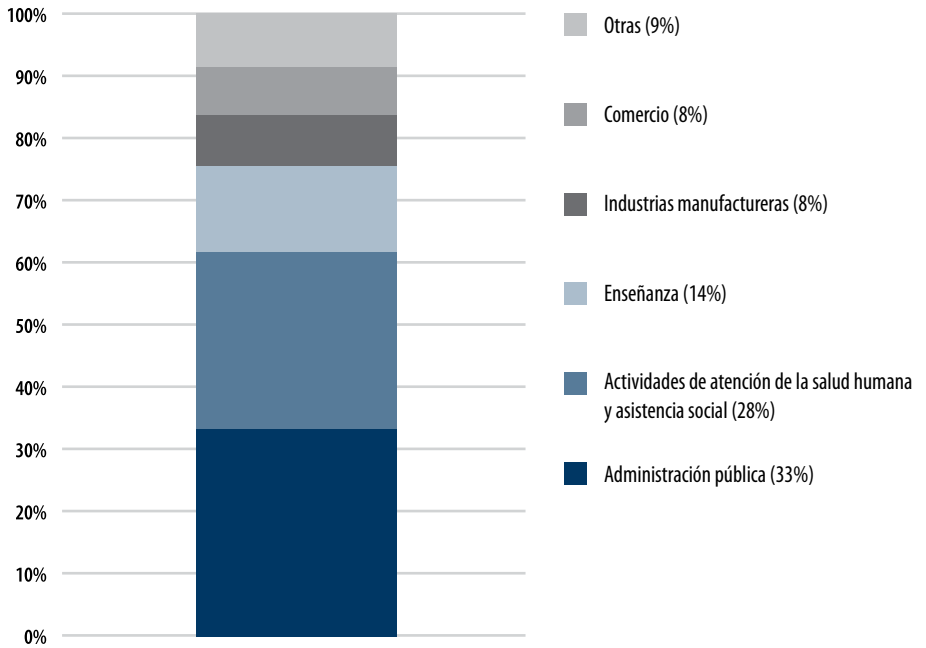
*La brecha se calcula como la diferencia entre el promedio de la importancia menos el promedio del desempeño.

Ciencias de la Salud:

En el área de Ciencias de la Salud se consultaron a 168 jefaturas directas de las personas graduadas de Universidades estatales en las disciplinas de: Medicina, Terapia Física, Imagenología, Nutrición, Odontología, Farmacia, Microbiología, Enfermería y Veterinaria.

En el gráfico 27 se presenta la distribución por rama de actividad de las instituciones o empresas en las que laboran estas personas.

Gráfico 27
Distribución porcentual de las empresas o instituciones que emplean personas graduadas en Ciencias de la Salud, según la rama de actividad a la que se dedican, 2013 (n=168)

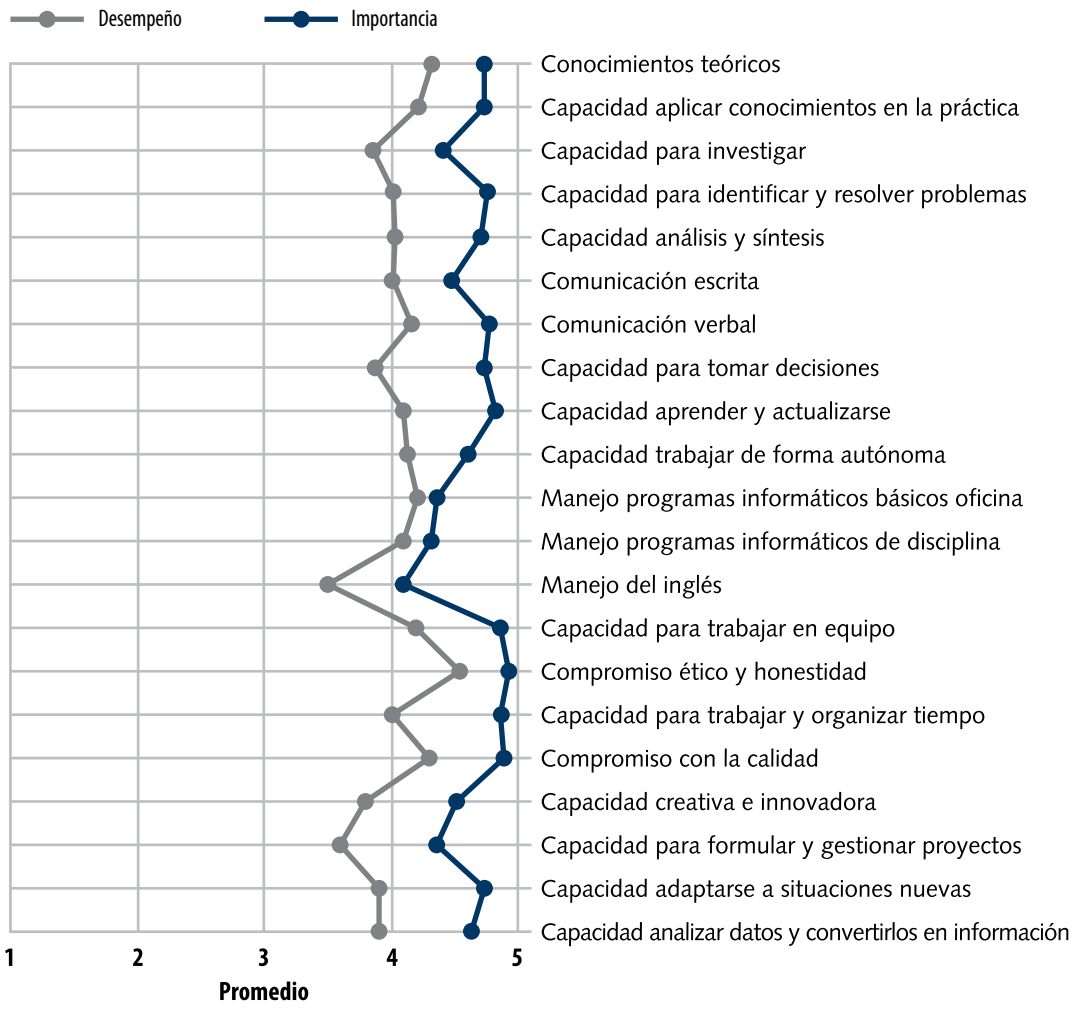


Nota: La categoría "Otras" incluye 7 actividades con porcentajes inferiores al 3%.

El 91% de los empleadores consultados en Ciencias de la Salud realizan sus acciones en cinco actividades económicas, "Administración pública" (33%), "Actividades de atención de la salud humana y asistencia social" (28%), "Enseñanza" (14%) "Industrias Manufactureras" (8%), "Comercio al por mayor y al por menor" (8%). En el área de Ciencias de la Salud las competencias que alcanzaron la puntuación media más alta fueron "Compromiso ético y honestidad" (4,98), "Compromiso con la calidad" (4,95), "Capacidad para trabajar y organizar el tiempo" (4,90), "Capacidad de trabajo en equipo" (4,89) y "Capacidad para aprender y actualizarse" (4,85) el resto de las competencias consultadas en materia de importancia alcanzaron valoraciones promedio entre 4,01 y 4,72.

Gráfico 28

Promedio de la valoración que realizan los empleadores de Ciencias de la Salud del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo de cada competencia, de las personas graduadas a su cargo, 2013



Según la percepción de los jefes inmediatos, las competencias con mayor valoración en el desempeño de los graduados, para esta área, son: "Compromiso ético y honestidad" (4,57), "Compromiso con la calidad" (4,35), "Conocimientos teóricos" (4,35), "Manejo de programas informáticos básicos" (4,25) y "Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica" (4,25).

Las brechas observadas entre la importancia y el desempeño de la competencia presentan valores

altos en ocho competencias, de las veintiuna que se consultaron. Es importante tomar en cuenta al analizar los perfiles de las personas graduadas de esta área:

Competencias (Brechas)

- Capacidad para tomar decisiones (0,87)
- Capacidad para trabajar y organizar tiempo (0,85)
- Capacidad adaptarse a situaciones nuevas (0,85)
- Capacidad para formular y gestionar proyectos (0,78)
- Capacidad analizar datos y convertirlos en información (0,75)
- Capacidad creativa e innovadora (0,74)
- Capacidad para identificar y resolver problemas (0,73)
- Capacidad aprender y actualizarse (0,71)

Complementario con lo anterior, en el cuadro 15 se presentan las competencias que presentan alta valoración de su importancia en el trabajo que se desempeña en Ciencias de la Salud pero con amplias brechas en relación con el desempeño.

Cuadro 15
Competencias donde coinciden valoraciones promedio altas respecto a la importancia con amplias brechas en el área de Ciencias de la Salud, 2013

Competencia	Importancia	Desempeño	Brecha*
Compromiso con la calidad	4,95	4,35	0,60
Capacidad para trabajar y organizar tiempo	4,90	4,05	0,85
Capacidad para trabajar en equipo	4,89	4,22	0,67
Capacidad aprender y actualizarse	4,85	4,14	0,71
Comunicación verbal	4,81	4,18	0,63
Capacidad adaptarse a situaciones nuevas	4,78	3,93	0,85
Capacidad para identificar y resolver problemas	4,78	4,05	0,73
Capacidad para tomar decisiones	4,77	3,90	0,87
Capacidad análisis y síntesis	4,75	4,07	0,68

*La brecha se calcula como la diferencia entre el promedio de la importancia menos el promedio del desempeño.

El "Compromiso con la calidad" es la competencia con mayor valoración por parte de las jefaturas de las personas graduadas y la "Capacidad para tomar decisiones" es la que presenta la brecha más amplia, para este subconjunto de las competencias.

Comparativo con las áreas

Resulta de interés visualizar el comportamiento de las ocho áreas del conocimiento en un comparativo a manera de cuadro resumen, en la rama de actividad económica y también acerca de la valoración de las competencias consultadas (cuadro 16). Las actividades económicas principales son las siguientes:

Enseñanza, en la cual desarrollan actividades con gran énfasis las áreas de Artes y Letras (63,6%), Ciencias Básicas (38,3%), Educación (90,7%), Ciencias Sociales (28,9%) y Recursos Naturales (21,2%).

Administración Pública, las áreas del conocimiento que mayores porcentajes presentan son Ciencias Económicas (28,9%), Ciencias Sociales (32%), Recursos Naturales (27,3%) y Ciencias de la Salud (33,3%).

Industrias manufactureras, las áreas Ingeniería (22,4%) y Recursos Naturales (17,6%) son las que tienen una mayor participación en esta rama de actividad.

Actividades de atención de la salud humana el área de Ciencias de la Salud (28%) es la que presenta un mayor porcentaje de participación.

Actividades financieras y de seguros su porcentaje de participación dentro de las áreas del conocimiento más alto lo alcanza en Ciencias Económicas (21,3%).

Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado el área de Ingeniería (17%) presenta el porcentaje de participación más alto para esta actividad.

Cuadro 16
Porcentaje de empresas o instituciones en las que laboran las jefaturas consultadas, por actividad económica, según área del conocimiento, 2013

	Artes y Letras	Ciencias Básicas	Ciencias Económicas	Ciencias Sociales	Educación	Recursos Naturales	Ingeniería	Ciencias de la Salud
Empleadores	**88**	**141**	**380**	**384**	**161**	**245**	**388**	**168**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca						9,4		
Industrias manufactureras		7,1	5,0			17,6	22,4	8,3
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado		5,0	5,5				17,0	
Construcción							8,8	
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas		7,1	6,8			6,9	8,8	7,7
Información y comunicación.	10,2			5,5				
Actividades financieras y de seguros		5,7	21,3					
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,7						10,1	
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	5,7	20,6	28,9	32,0	8,7	27,3	10,6	33,3
Enseñanza	63,6	38,3	13,7	28,9	90,7	21,2	6,7	13,7
Actividades de atención de la salud humana y asistencia social				5,2				28,0
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	5,7							
Otras actividades de servicios				5,7				
Otros	9,1	16,3	18,7	22,7	0,6	17,6	15,7	8,9

Notas: Se marca en gris oscuro la actividad con participación mayor al 15% en cada área. Las actividades con menos del 5% se agruparon en la categoría "Otros".
Las actividades que no alcanzan el 5% de participación en las diferentes áreas:
Suministro de agua; evacuación de agua residuales, gestión de desechos y descontaminación.
Transporte y almacenamiento.
Alojamiento y servicios de comida.
Actividades inmobiliarias.
Actividades de servicios administrativas y de apoyo.
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.

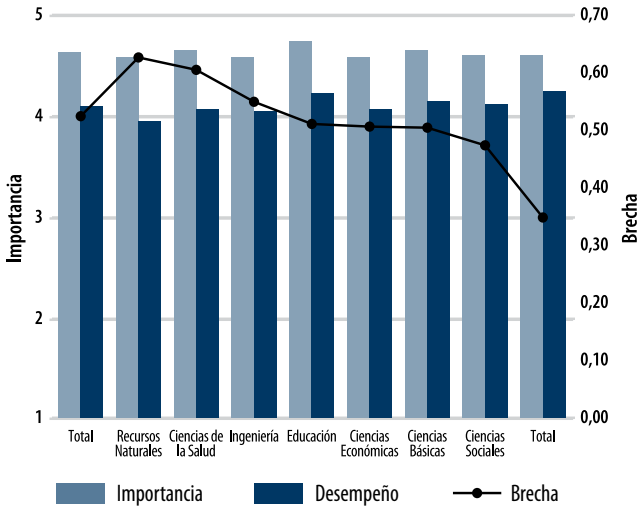
En relación con las competencias consultadas, en el gráfico 29 se puede observar el desempeño promedio global de las personas graduadas de acuerdo con la valoración de sus jefaturas inmediatas por área del conocimiento, así como la importancia para el trabajo y la brecha observada. Destaca el área de Artes y Letras (0,35) con el valor más pequeño de las brechas, en contraste con Recursos Naturales (0,63) y Ciencias de la Salud (0,61) con los valores mayores.

En el cuadro 17 se presentan las brechas mayores o iguales a 0,60 para cada una de las competencias consultadas, en cada una de las áreas del conocimiento. La competencia con mayor cantidad de áreas (6) que presentan una brecha mayor o igual que 0,60 es "Capacidad para trabajar y organizar su tiempo", seguidamente con cinco áreas están las competencias "Capacidad analizar datos y convertirlos en información" y "Capacidad para identificar y resolver problemas".

Además, se observan la competencia "Capacidad de trabajo en equipo" que presenta cuatro áreas con brechas mayores o iguales a 0,60. Las demás competencias que tienen brechas mayores o iguales a 0,60 tienen una o dos áreas, en las que se observan esas magnitudes.

Gráfico 29

Promedio de la valoración que realizan las jefaturas del grado de importancia y del nivel de desempeño en el trabajo global de las competencias consultadas y de las brechas observadas por área, 2013



Cuadro 17

Brechas mayores o iguales a 0,60 entre la importancia para el trabajo y el nivel de desempeño de las personas graduadas, en competencias valoradas por su jefatura inmediata, por área del conocimiento, 2013

Competencia	Áreas en las que se presenta	Artes y Letras[1/]	Ciencias Básicas	Ciencias Económicas	Ciencias Sociales	Educación Naturales	Recursos	Ingeniería	Ciencias de la Salud
Capacidad para trabajar y organizar tiempo	6		x	x	x		x	x	x
Capacidad analizar datos y convertirlos en información	5		x	x	x		x	x	
Capacidad para identificar y resolver problemas	5		x			x	x	x	x
Capacidad para trabajar en equipo	4		x				x	x	x
Capacidad análisis y síntesis	2		x						x
Capacidad aprender y actualizarse	2						x		x
Compromiso con la calidad	2						x		x
Comunicación verbal	2		x						x
Capacidad adaptarse a situaciones nuevas	1								x
Capacidad creativa e innovadora	1					x			
Capacidad para formular y gestionar proyectos	1					x			
Capacidad para tomar decisiones	1								x

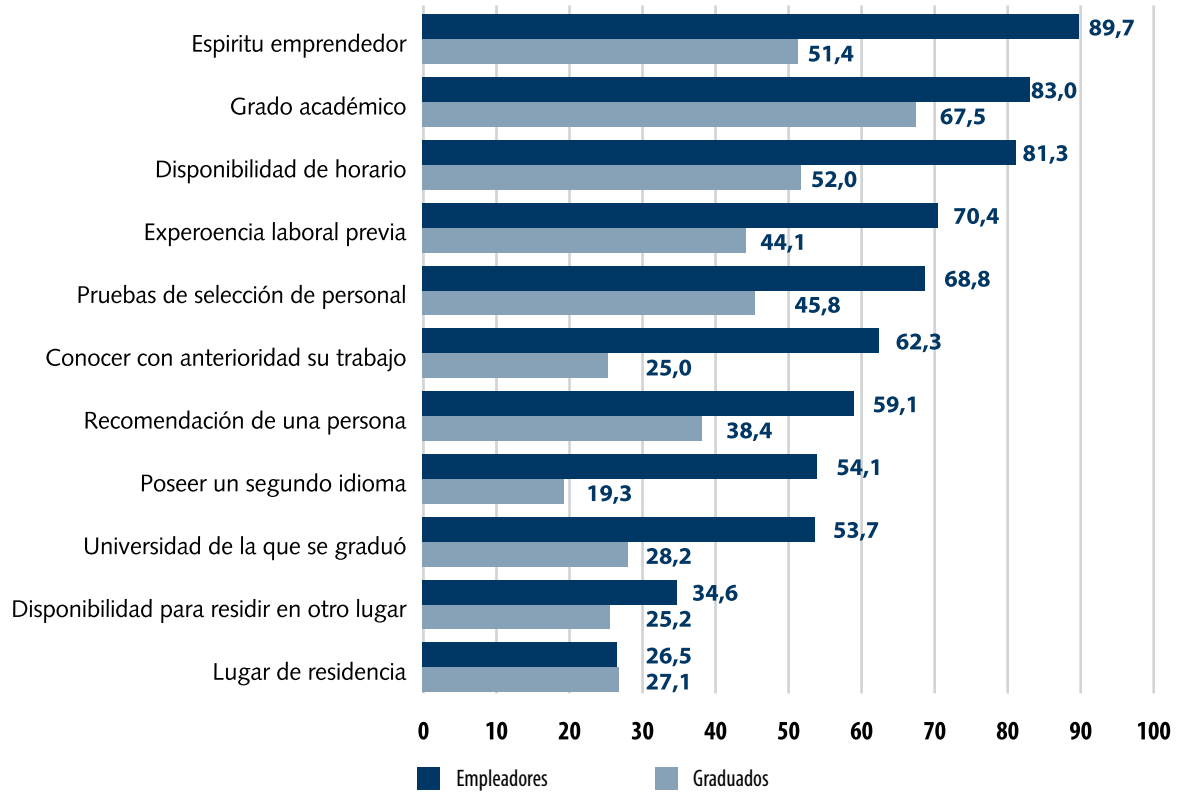
1/ En el área de Artes y Letras ninguna de las brechas alcanzó valores mayores o iguales a 0,60, pero se incluye en este cuadro para destacar esa condición.

4.5 Factores que influyeron en la contratación

En este apartado se presenta la opinión acerca de algunos de los factores que influyen en el proceso de selección de personal según la opinión de las jefaturas que participaron en los procesos de contratación. Para ello se les ofreció una lista de factores entre los que debían seleccionar aquellos que son tomados en cuenta al momento de contratar nuevo personal. En el gráfico 30 se presenta un comparativo de los factores consultados a las jefaturas y a las personas graduadas 2008-2010 acerca de estos factores.

Gráfico 30

Comparativo de las menciones recibidas por los factores que consideran influyen en el proceso de selección de personas graduadas universitarias realizadas por sus empleadores y por las personas graduadas, 2013



Es importante notar que a pesar que los valores de los porcentajes son diferentes, hay bastante consistencia en las percepciones de las personas graduadas en relación con las opiniones de las jefaturas. Por ejemplo, los tres factores que recibieron más menciones por parte de los empleadores y de las personas graduadas son los mismos, lo que cambia es el orden según el porcentaje de menciones: "Espíritu emprendedor", "Grado académico" y "Disponibilidad de horario".

Hay algunos factores que muestran diferencias notables entre lo que mencionan las jefaturas y lo que perciben las personas graduadas. Especial mención merecen "Conocer con anterioridad su trabajo" que en caso de las jefaturas está como sexto ordenado por porcentaje de menciones (62,3%), pero está de décimo en las menciones que realizan las personas graduadas (25,0%). Otro caso es "Poseer un segundo idioma" el cual en el caso de los empleadores se ubica en el octavo lugar de menciones (54,1%), sin embargo, para las personas graduadas ocupa el undécimo lugar con un 19,3% de menciones.

V. Resultados por disciplina

En este apartado se presentan los resultados principales del estudio realizado a los empleadores de los graduados de la cohorte del 2008 al 2010, en cada una de las disciplinas estudiadas, a nivel descriptivo, según el área de conocimiento al que pertenece. El mercado laboral al que se enfrentan los graduados de las diversas áreas de conocimiento, defiere, según este estudio, desde las características socio-demográficas de los empleadores, las ramas de actividad en la que se desempeñan, hasta elementos laborales importantes en el mismo.



Artes y Letras

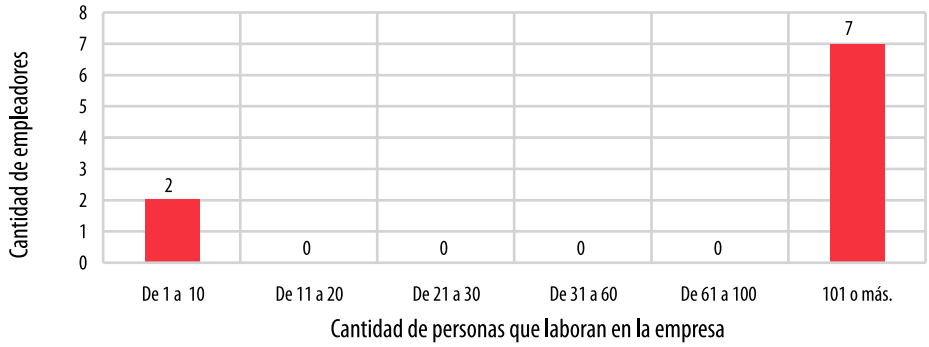
Artes Dramáticas
Artes Plásticas
Diseño Gráfico
Literatura y Lingüística

CONARE

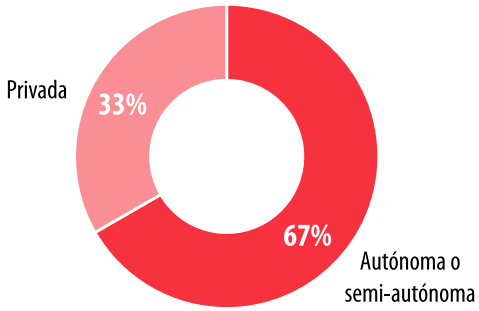
OLaP
Observatorio Laboral de Profesiones
CONARE - COSTA RICA

La muestra final de empleadores de profesionales en Artes Dramáticas fue de 9.
Carreras: Arte Escénico y Artes Dramáticas

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 en Artes Dramáticas, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Artes Dramáticas por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Artes Dramáticas de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,56

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 30 y 56 años y la edad media es 48 años

3 empleadores

6 empleadores

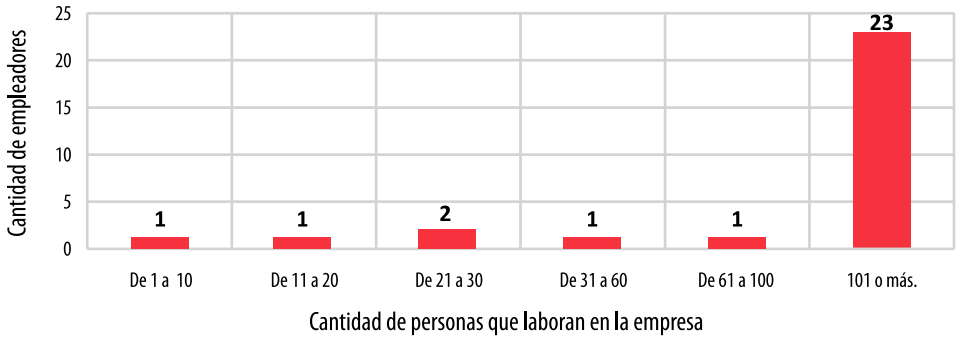
8 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

6 Tienen universitaria completa.
3 Tienen posgrado completo.

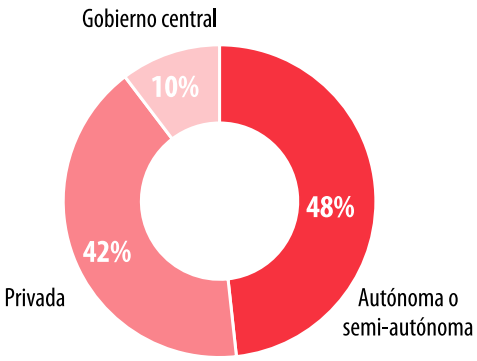
La muestra final de empleadores de profesionales en Artes Plásticas fue de 29.

Carreras: Arte y Comunicación Visual énfasis Cerámica, Arte y Comunicación Visual énfasis Diseño Ambiental, Arte y Comunicación Visual énfasis Escultura, Arte y Comunicación Visual énfasis Grabado, Arte y Comunicación Visual énfasis Pintura, Artes Plásticas con énfasis en Cerámica.

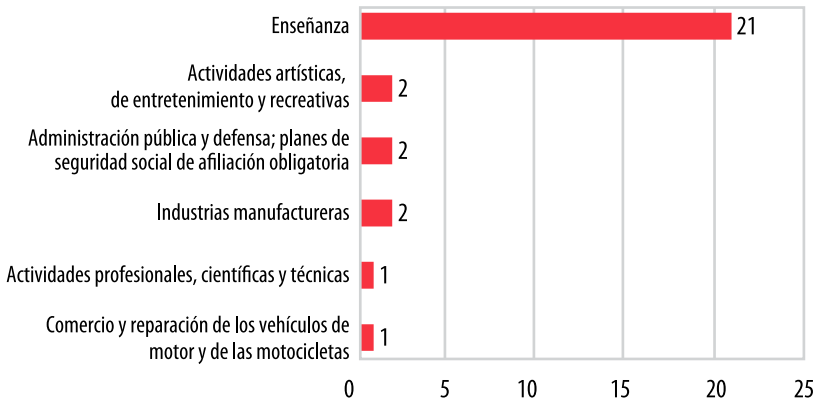
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



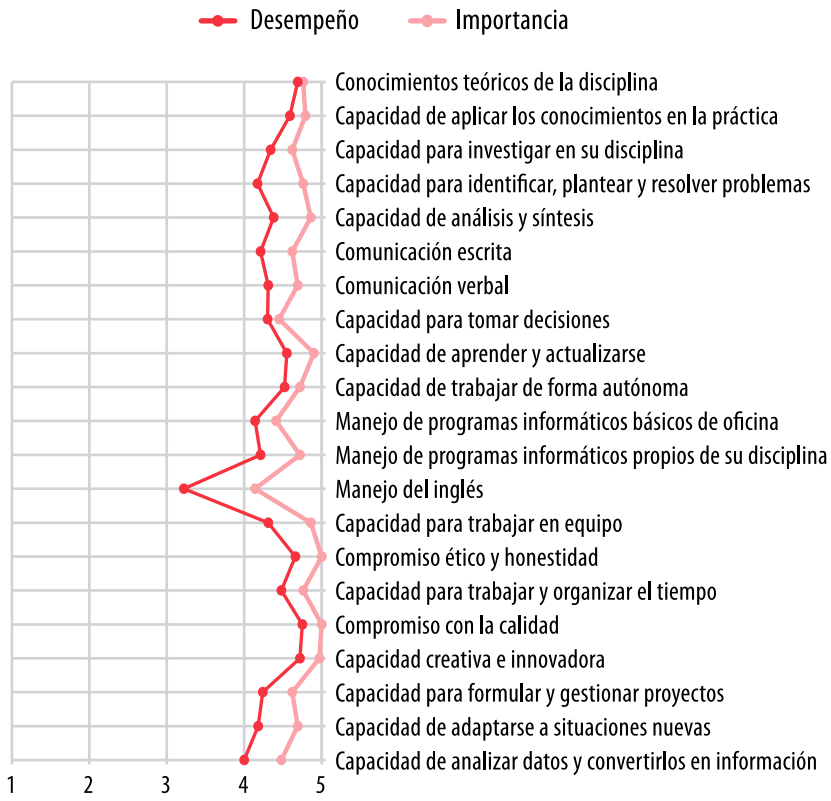
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Artes Plásticas, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Artes Plásticas por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Artes Plásticas de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,55

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 27 y 70 años y la edad media es 48 años

15 empleadores

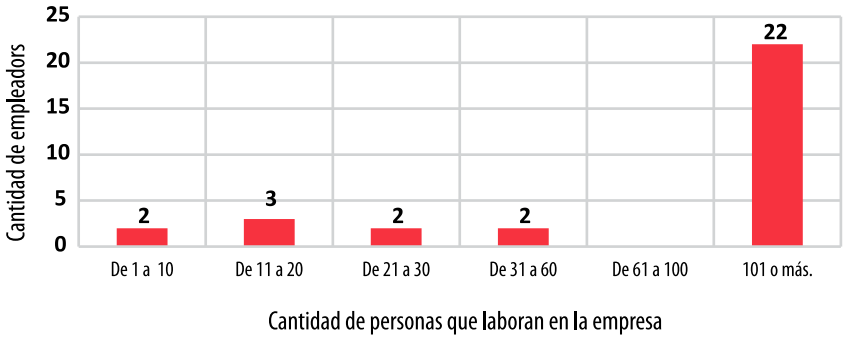
14 empleadores

22 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

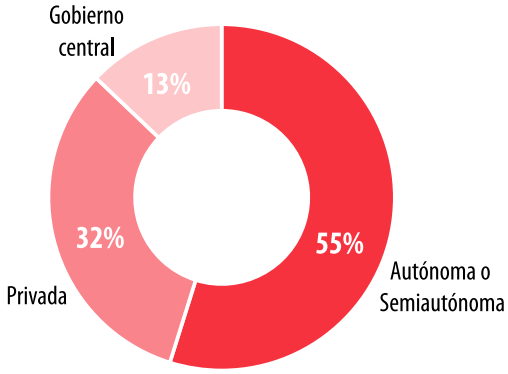
1 Tiene educación técnica completa.
13 Tienen universitaria completa.
15 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Diseño Gráfico fue de 31.
Carreras: Arte y Comunicación Visual énfasis Diseño Gráfico y Artes Plásticas con énfasis en Diseño Gráfico.

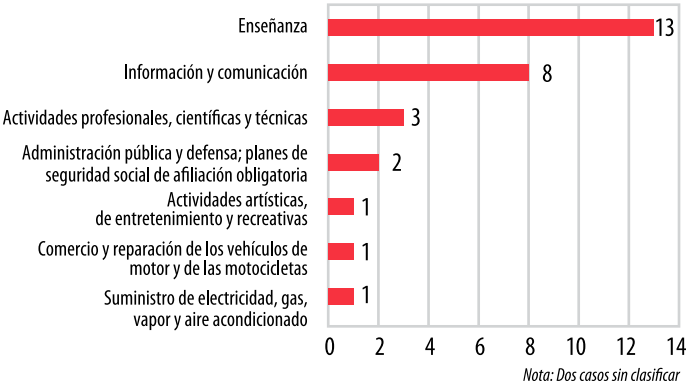
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

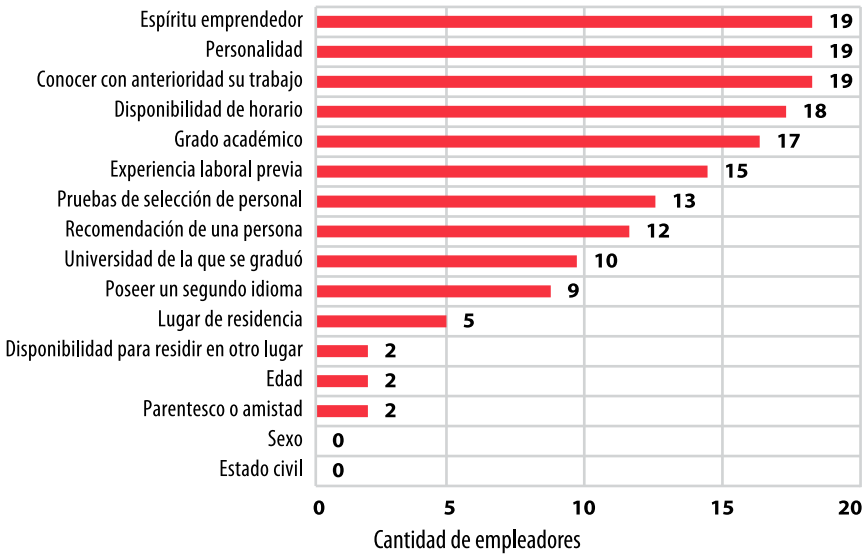


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

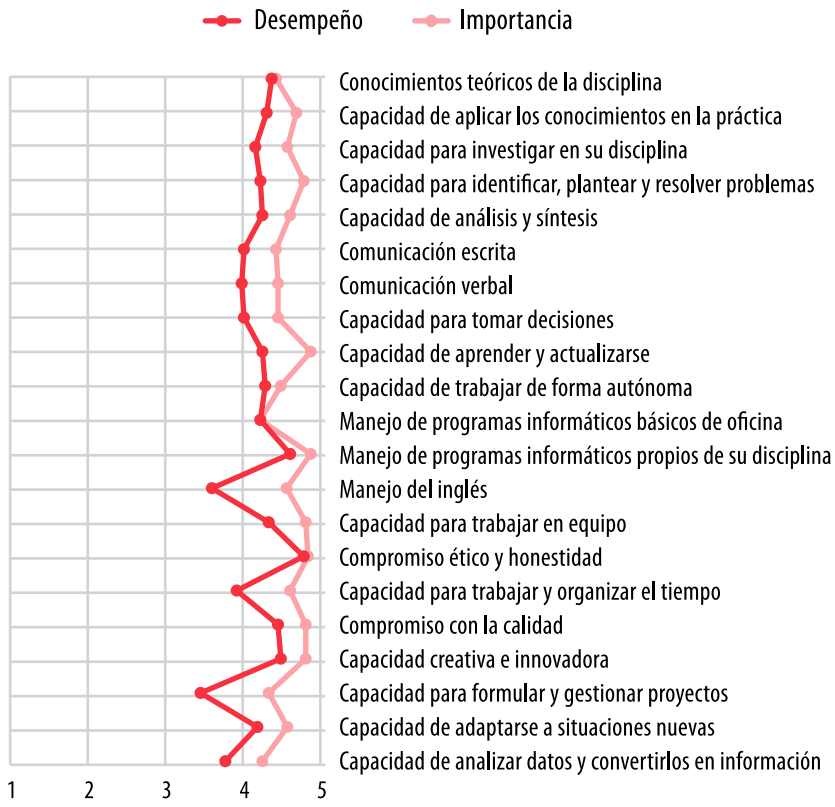


Nota: Dos casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Diseño Gráfico, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Diseño Gráfico por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Diseño Gráfico de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,23

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 20 y 55 años y la edad media es 39 años

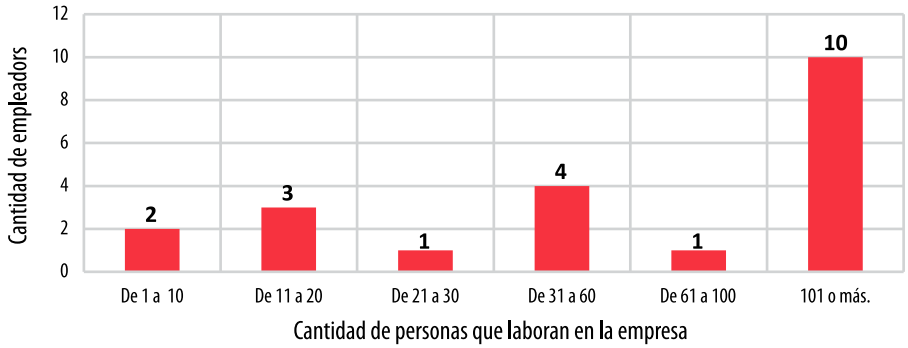
14 empleadores 17 empleadores

18 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

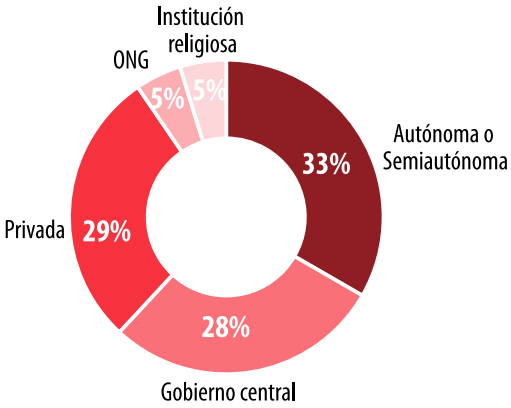
1 Tiene secundaria completa.
3 Tienen universitaria incompleta.
13 Tienen universitaria completa.
14 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Literatura y Lingüística fue de 21.
Carreras: Filología Clásica, Filología Española y Literatura y Lingüística con énfasis en Español.

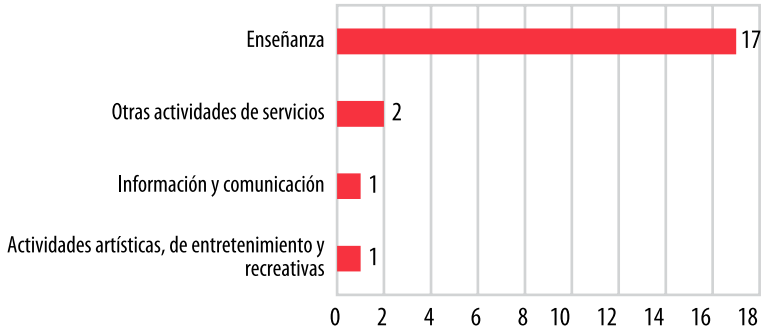
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



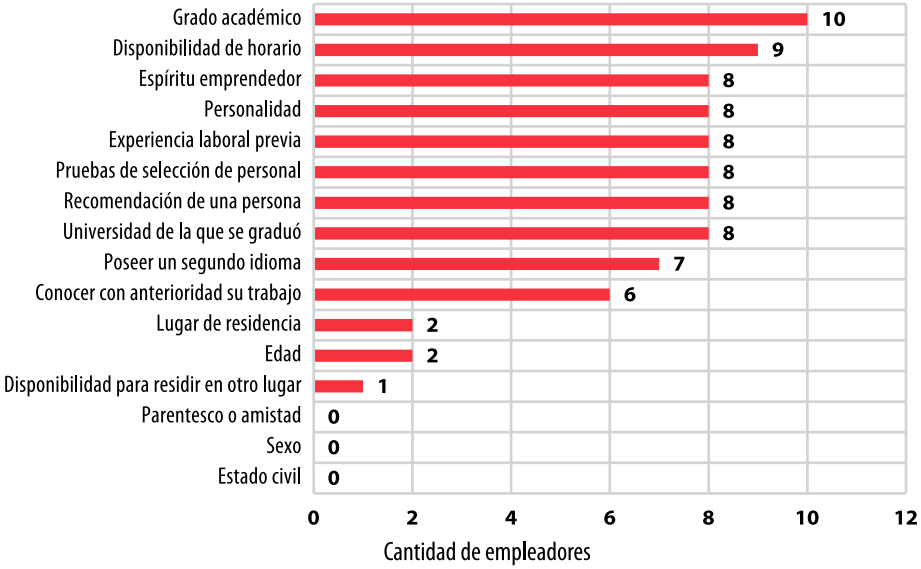
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



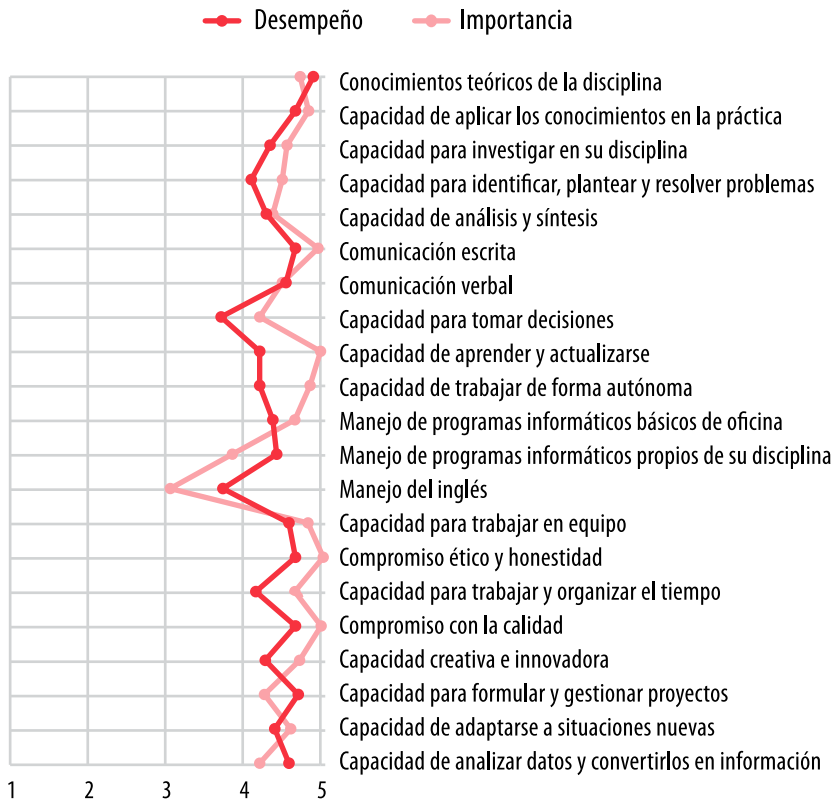
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



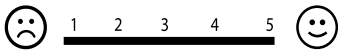
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Literatura y Lingüística, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Literatura y Lingüística por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Literatura y Lingüística de las universidades estatales según sus empleadores



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,43

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 27 y 64 años y la edad media es 46 años

13 empleadores

8 empleadores

16 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

6 Tienen universitaria completa.
15 Tienen posgrado completo



Ciencias Básicas

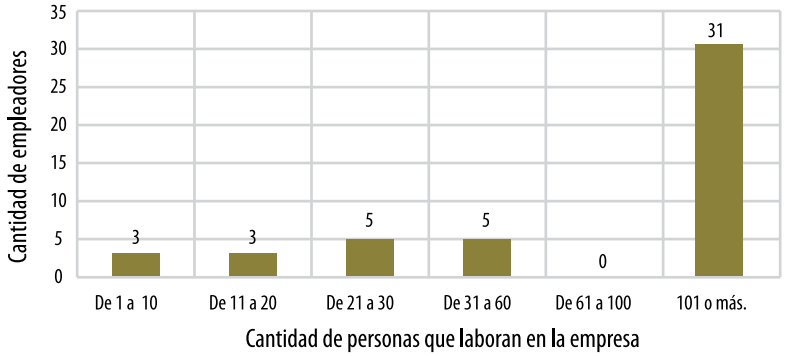
Biología
Física
Geología
Estadística
Meteorología
Química

CONARE

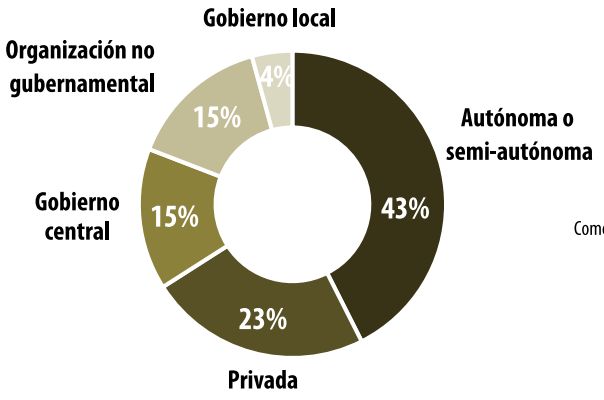
OLaP
Observatorio Laboral de Profesiones
CONARE - COSTA RICA

La muestra final de empleadores de profesionales en Biología y Biología Marina fue de 47.
Carreras: Biología, Biología con énfasis Biología Marina y Dulceacuícolas, Biología con énfasis en Biotecnología, Biología con énfasis en Biología Tropical, Biología con énfasis Manejo Integrado de Plagas, Biología concentración Genética Humana, Biología concentración Genética y Biología Molecular, Manejo de Recursos Naturales

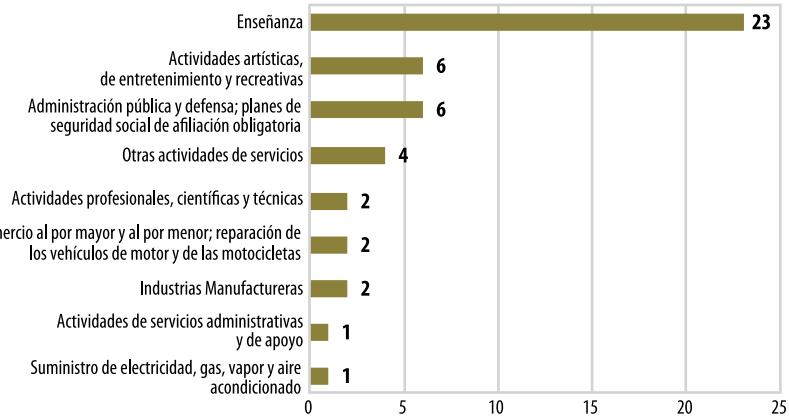
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



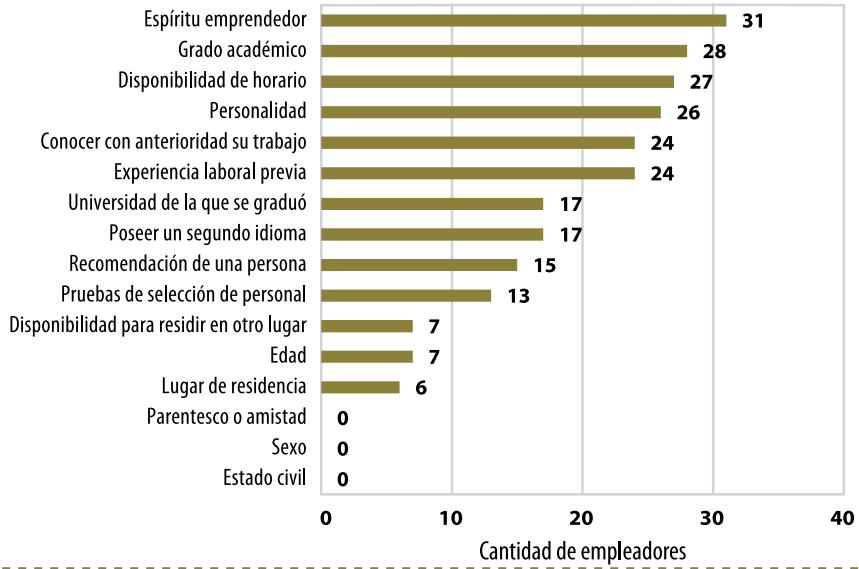
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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 en Biología, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Biología de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,32

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 25 y 59 años y la edad media es 44 años

22 empleadores

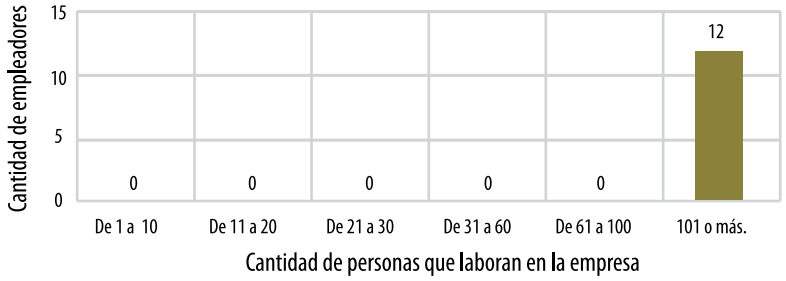
25 empleadores

37 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

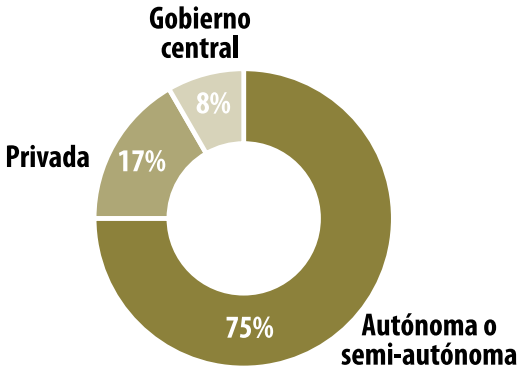
1 Tiene secundaria completa.
1 Tiene educación técnica completa.
1 Tiene universitaria incompleta.
11 Tienen universitaria completa.
1 Tiene posgrado incompleto.
32 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Física fue de 12.
Carreras: Física

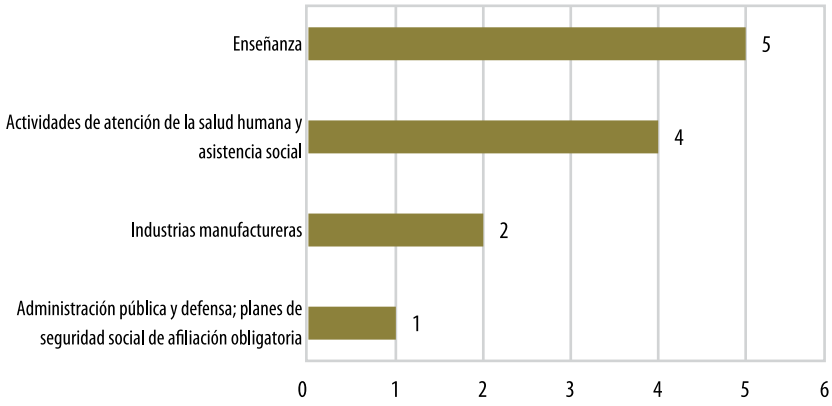
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



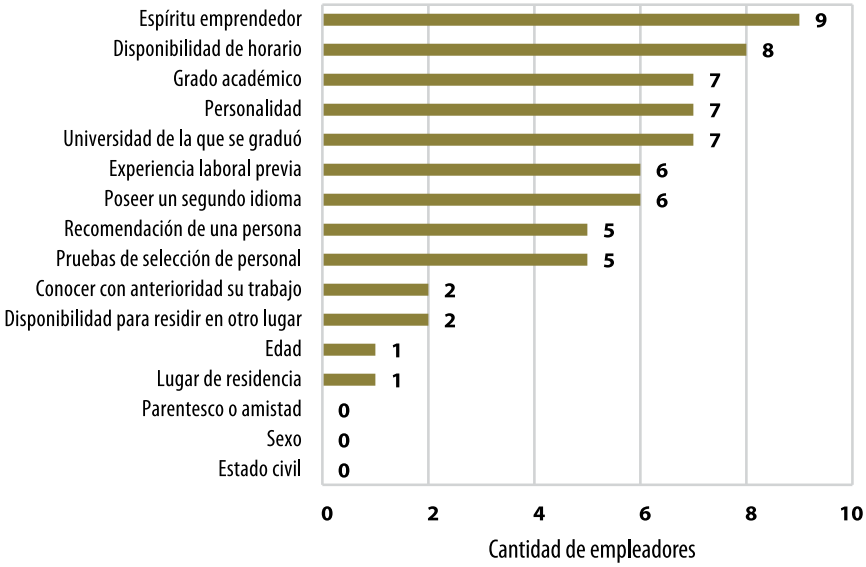
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



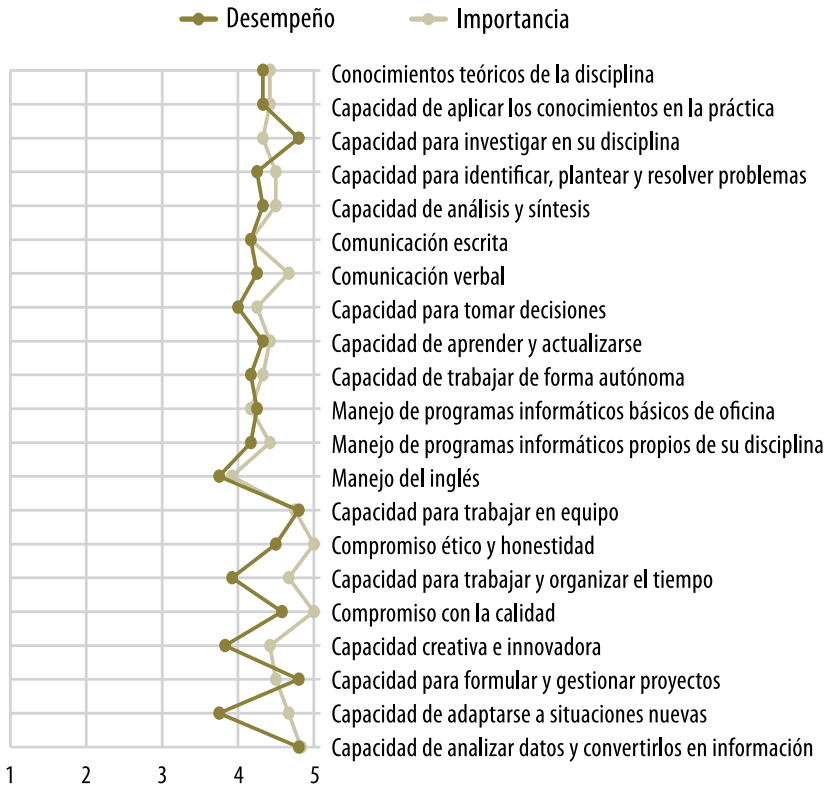
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Física, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Física por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Física de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,33

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 28 y 64 años y la edad media es 48 años

2 empleadores

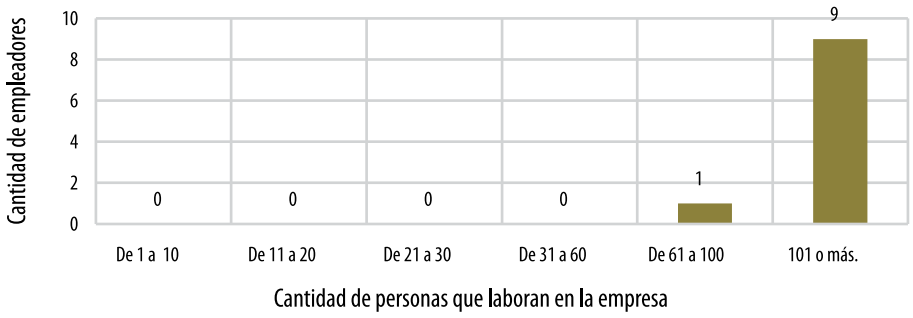
10 empleadores

11 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

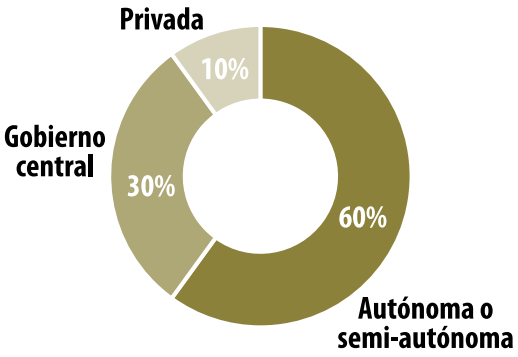
1 Tiene educación técnica completa.
2 Tienen universitaria completa.
9 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Geología fue de 10.
Carreras: Geología

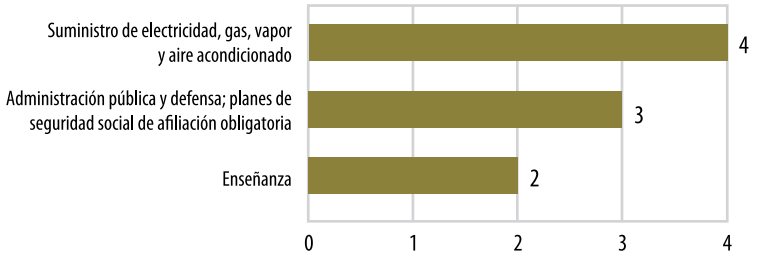
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



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



Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Geología, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Geología de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,20

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 29 y 59 años y la edad media es 43 años

2 empleadores

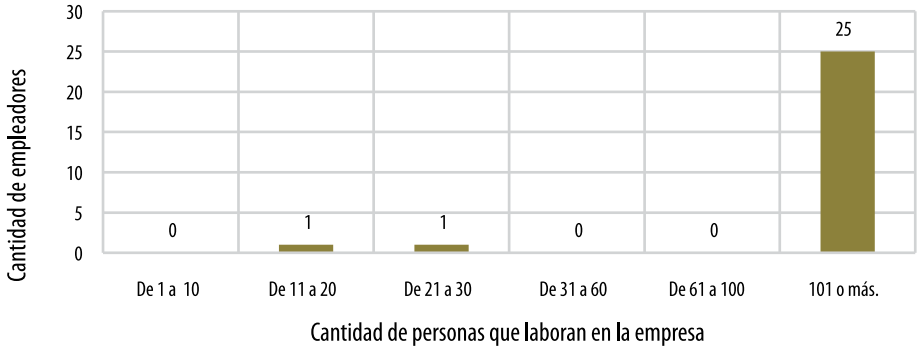
8 empleadores

8 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

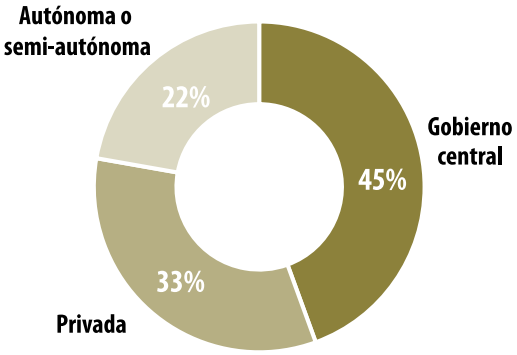
4 Tienen universitaria completa.
6 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Estadística fue de 27.
Carreras: Estadística

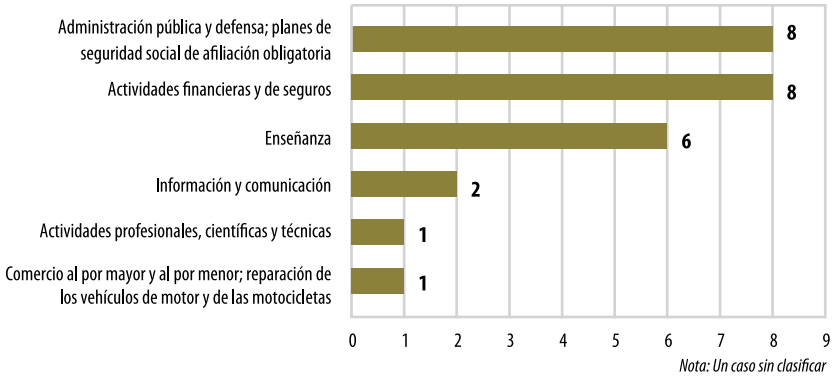
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

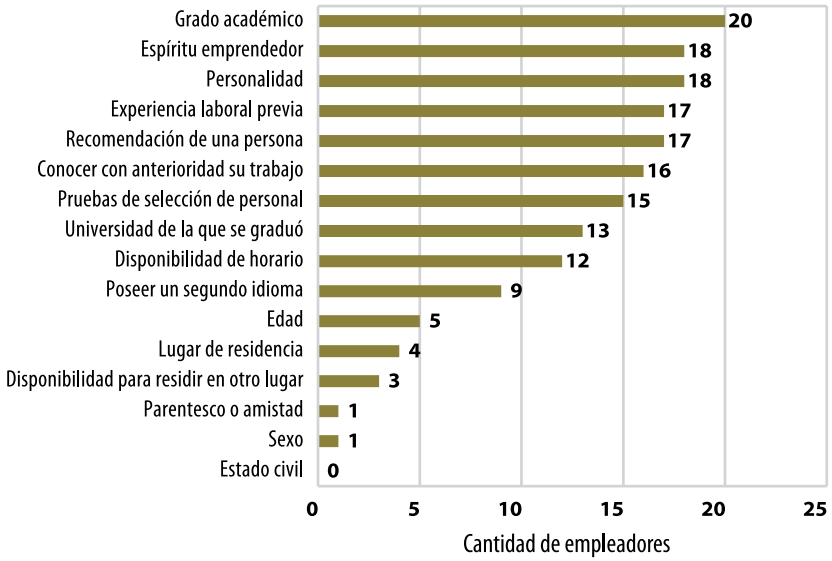


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

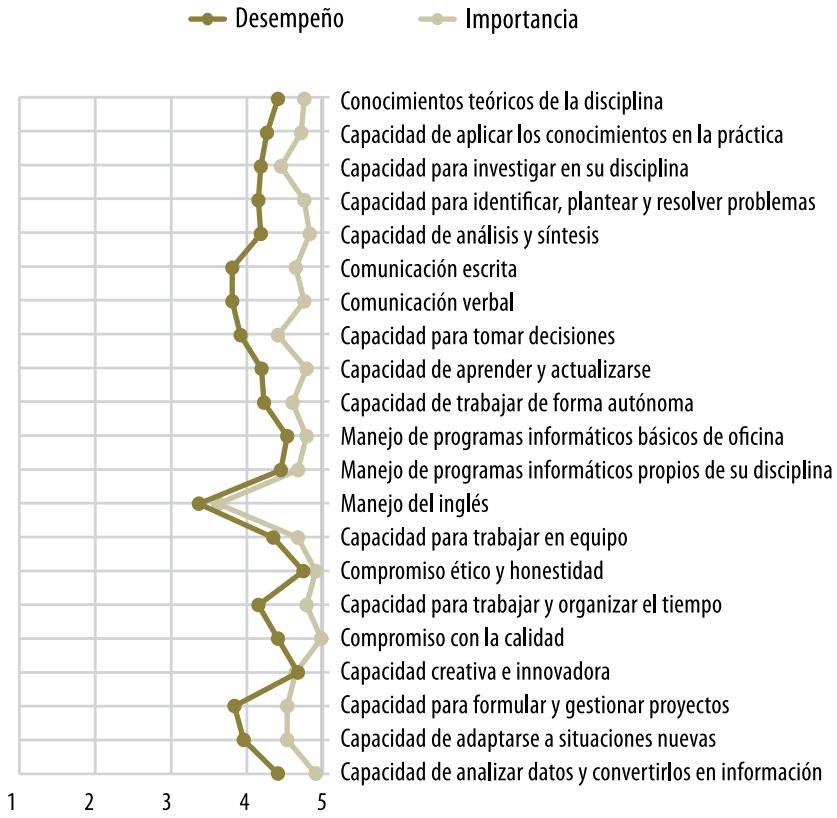


Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Estadística, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Estadística de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,37

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 27 y 64 años y la edad media es 46 años

11 empleadores

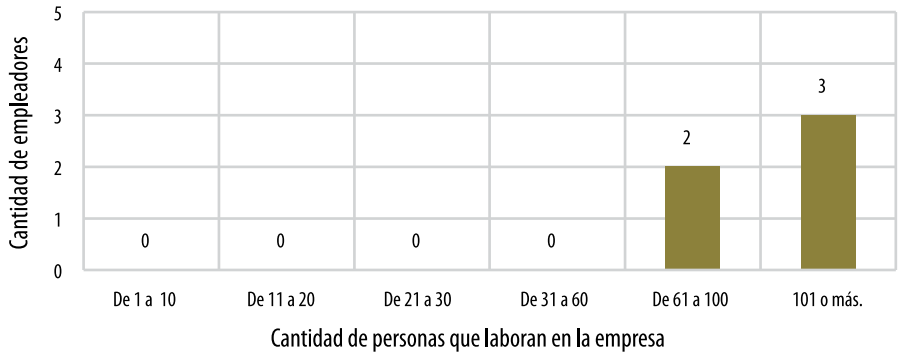
16 empleadores

19 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

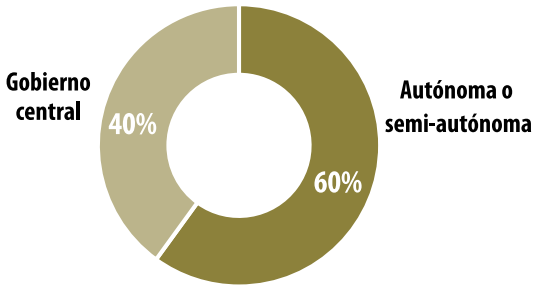
4 Tienen universitaria completa.
1 Tiene posgrado incompleto.
22 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Meteorología fue de 5.
Carreras: Meteorología

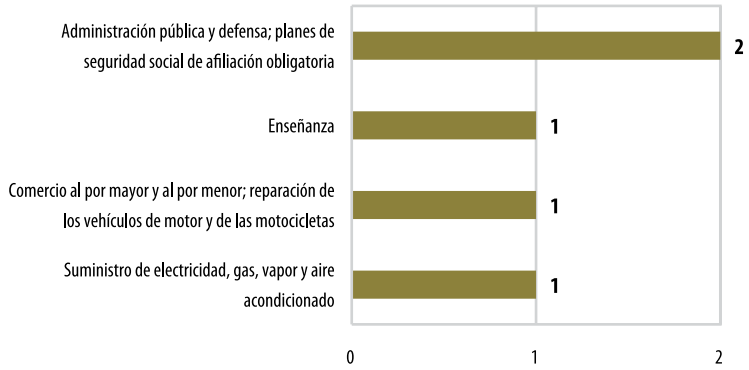
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



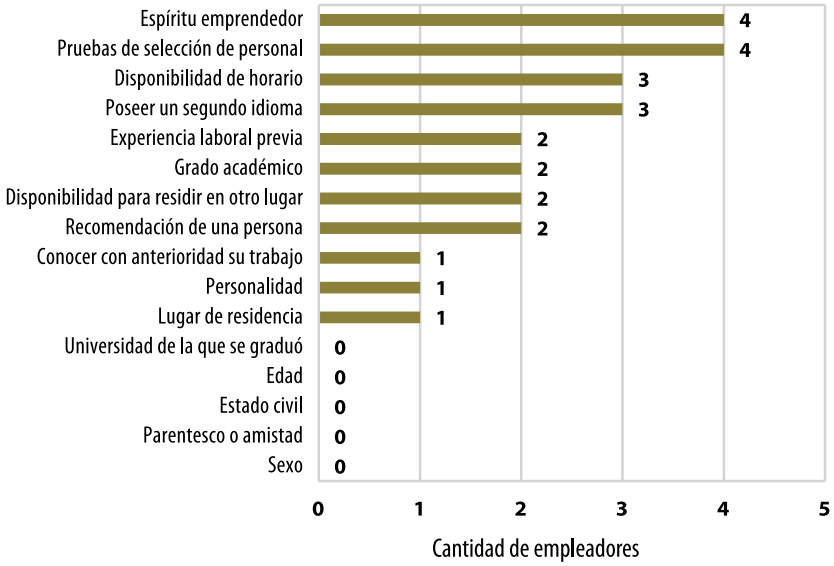
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



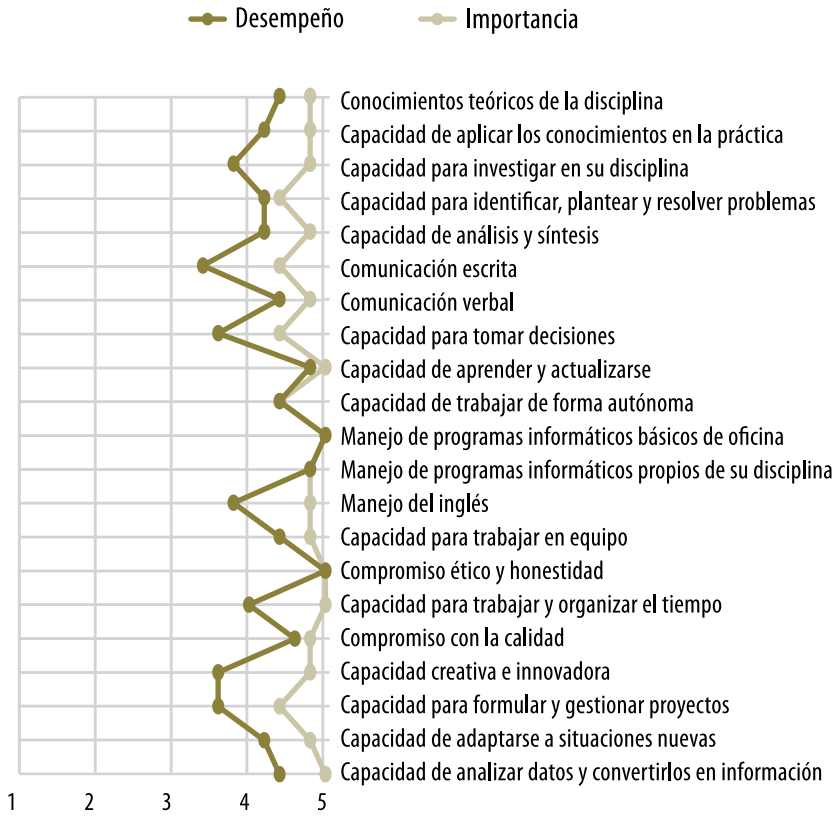
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Meteorología, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Meteorología por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Meteorología de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,60

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 46 y 57 años y la edad media es 52 años

0 empleadores

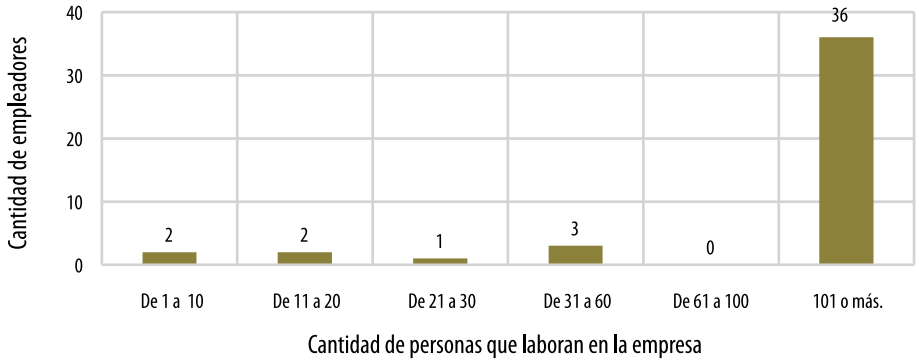
5 empleadores

4 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

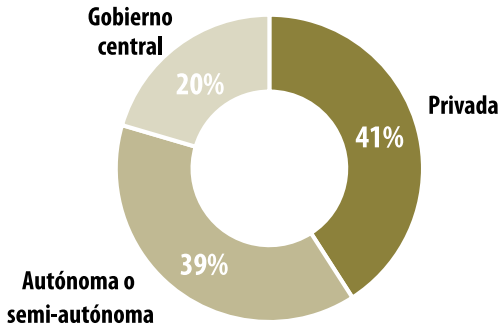
1 Tiene universitaria completa.
4 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Química fue de 45.
Carreras: Química y Química Industrial

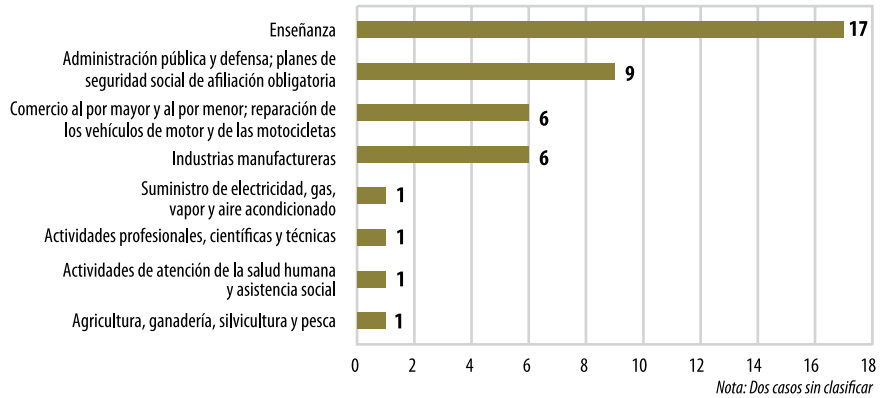
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

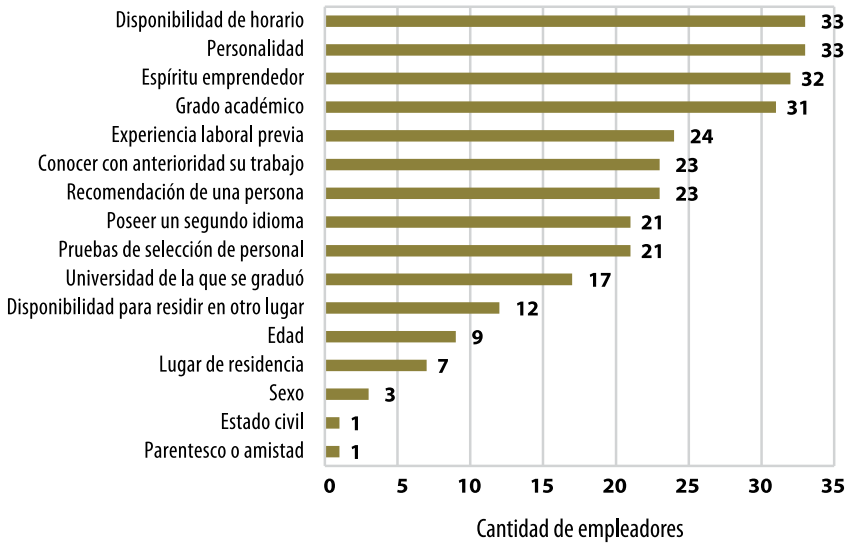


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

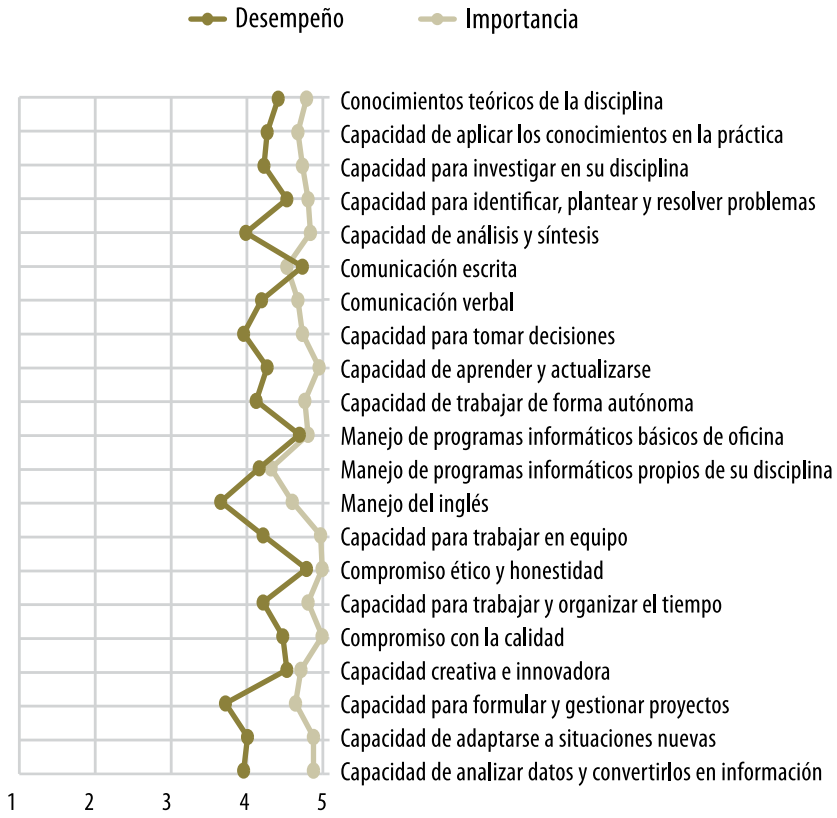


Nota: Dos casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Química, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Química de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,23

Del total de empleadores encuestados:

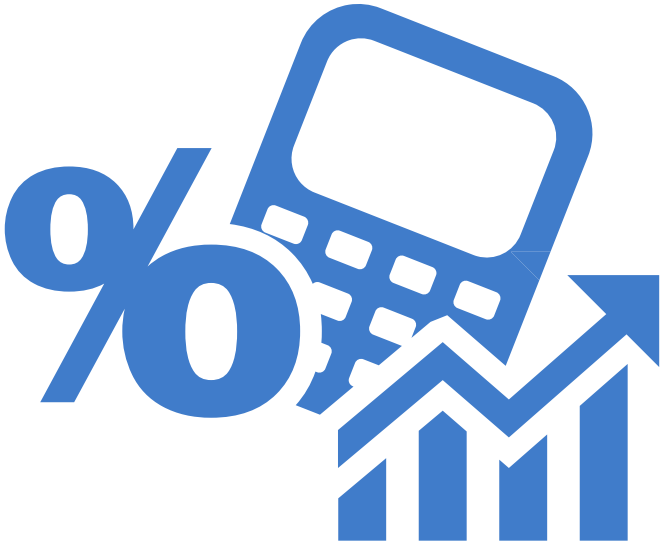
Tienen entre 29 y 62 años y la edad media es 44 años

24 empleadores

20 empleadores

38 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

22 Tienen universitaria completa.
2 Tienen posgrado incompleto.
20 Tienen posgrado completo.



Ciencias Económicas

Administración de Recursos Humanos
Administración Pública
Contaduría
Finanzas
Mercadeo
Administración de Servicios de Salud
Economía
Planificación

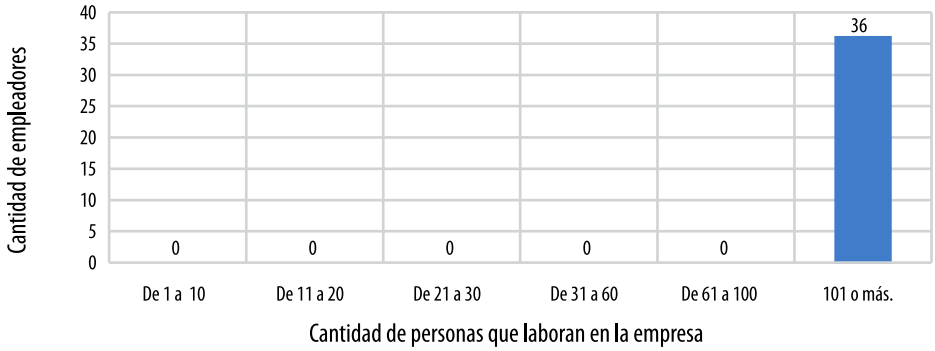
CONARE

OLaP
Observatorio Laboral de Profesiones
CONARE - COSTA RICA

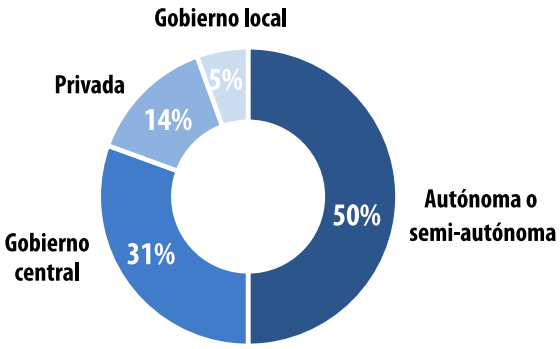
La muestra final de empleadores de profesionales en Administración de Recursos Humanos fue de 36.

Carreras: Administración con énfasis en Gestión de Recursos Humanos y Administración Empresas énfasis en Recursos Humanos

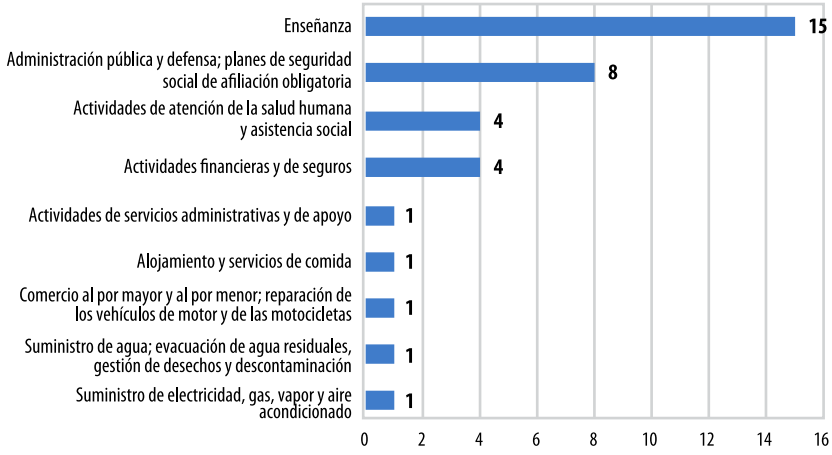
Tamaño de la empresa en la que laboran los empleadores encuestados



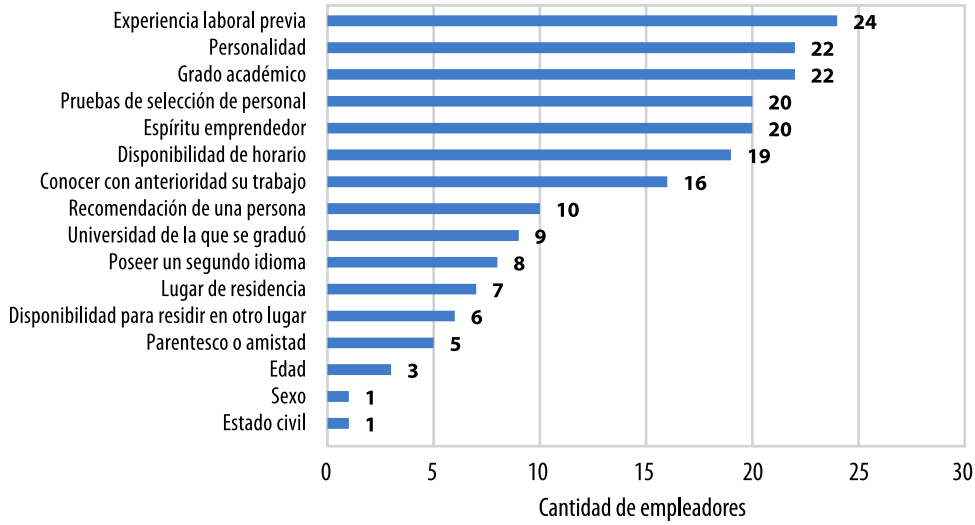
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



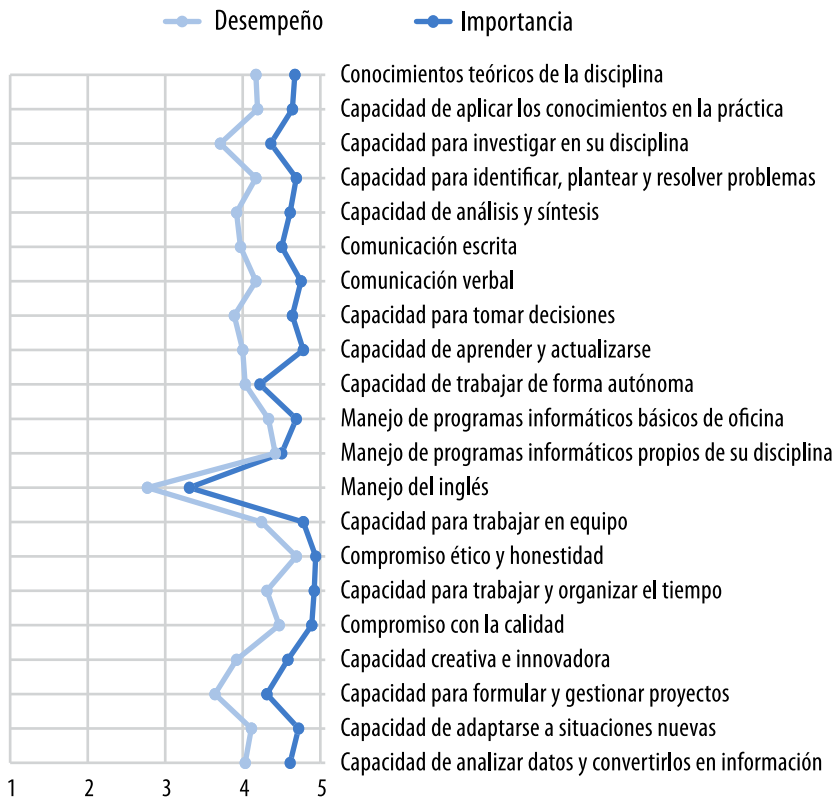
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Administración de Recursos Humanos, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Administración de Recursos Humanos por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Administración de Recursos Humanos de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,08

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 31 y 61 años y la edad media es 48 años

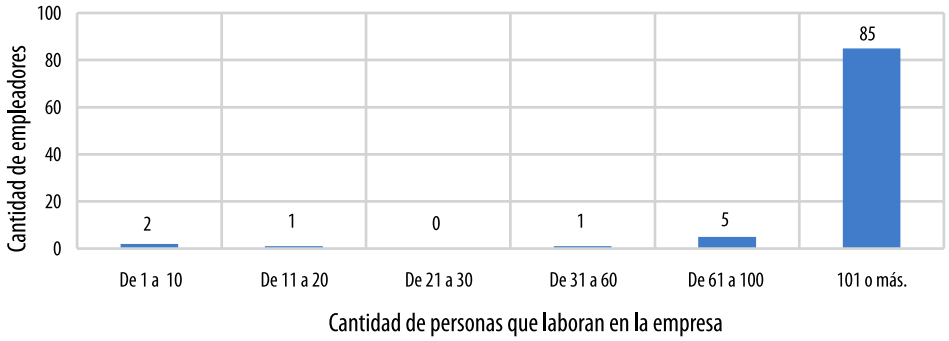
18 empleadores 18 empleadores

28 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

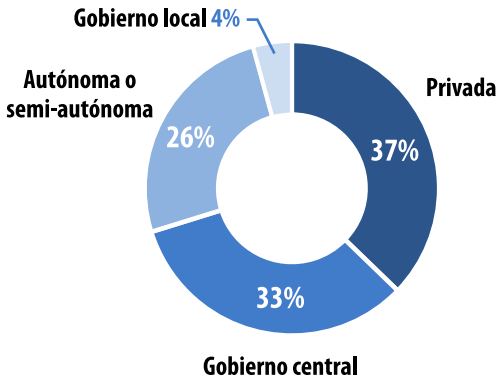
2 Tienen universitaria incompleta.
11 Tienen universitaria completa.
1 Tiene posgrado incompleto.
22 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Administración Pública fue de 94.
Carreras: Administración Aduanera y Comercio Exterior, Administración Pública

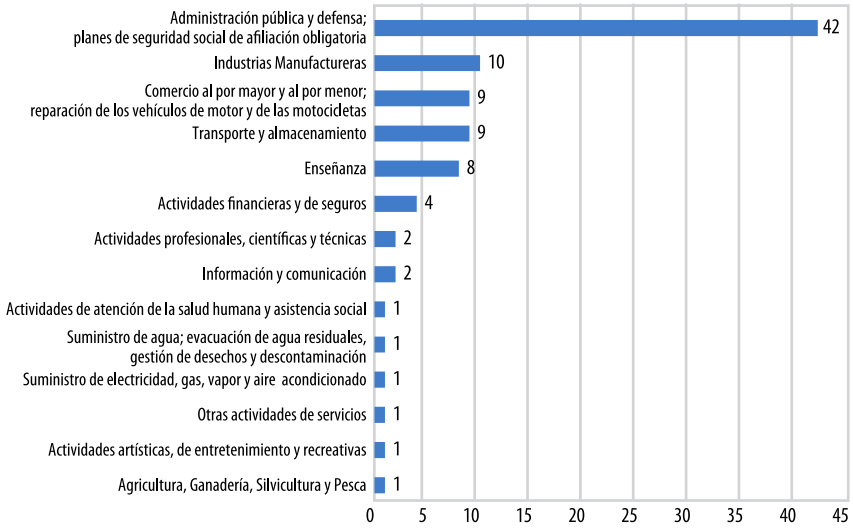
Tamaño de la empresa en la que laboran los empleadores encuestados



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

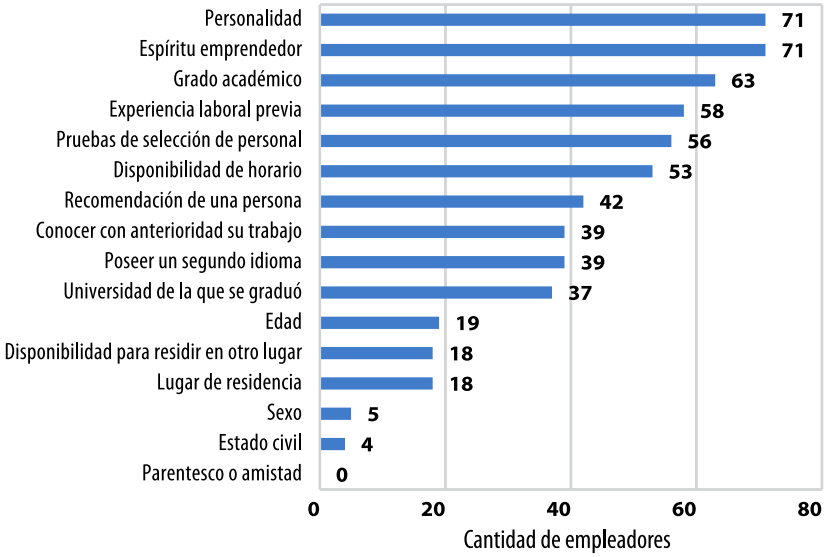


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

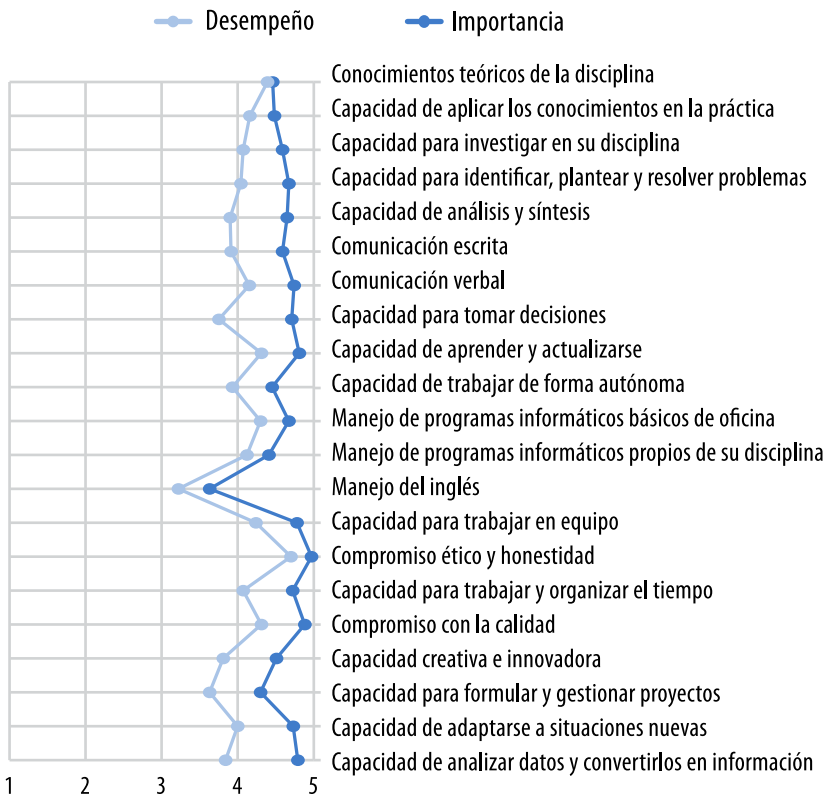


Nota: Dos casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Administración Pública, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Administración Pública por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Administración Pública de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,19

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 29 y 62 años y la edad media es 43 años

39 empleadores

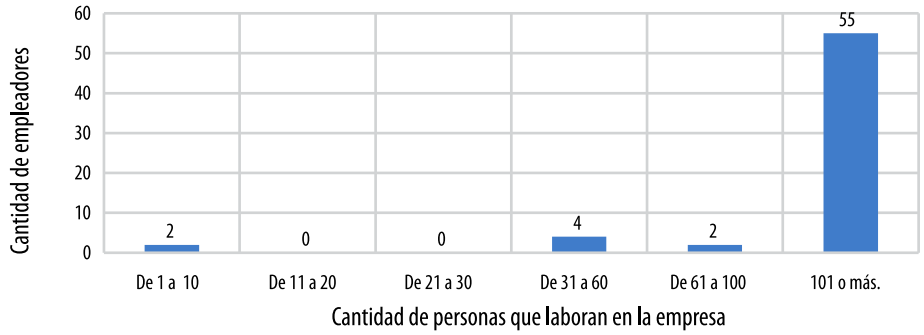
55 empleadores

54 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

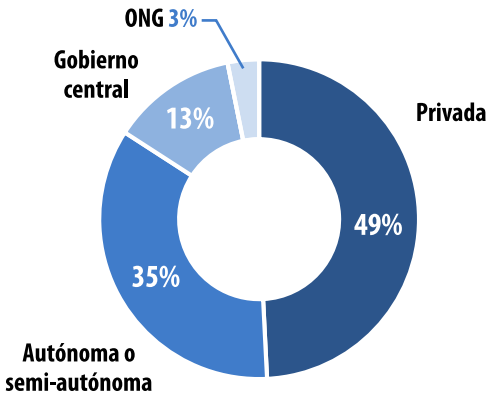
1 Tiene educación técnica completa.
1 Tiene universitaria incompleta.
55 Tienen universitaria completa.
37 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Contaduría fue de 63.
Carreras: Contaduría Pública

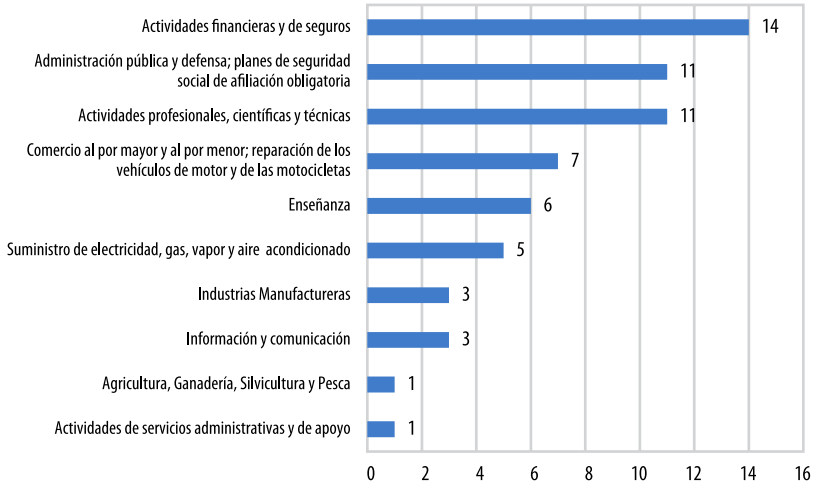
Tamaño de la empresa en la que laboran los empleadores encuestados



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

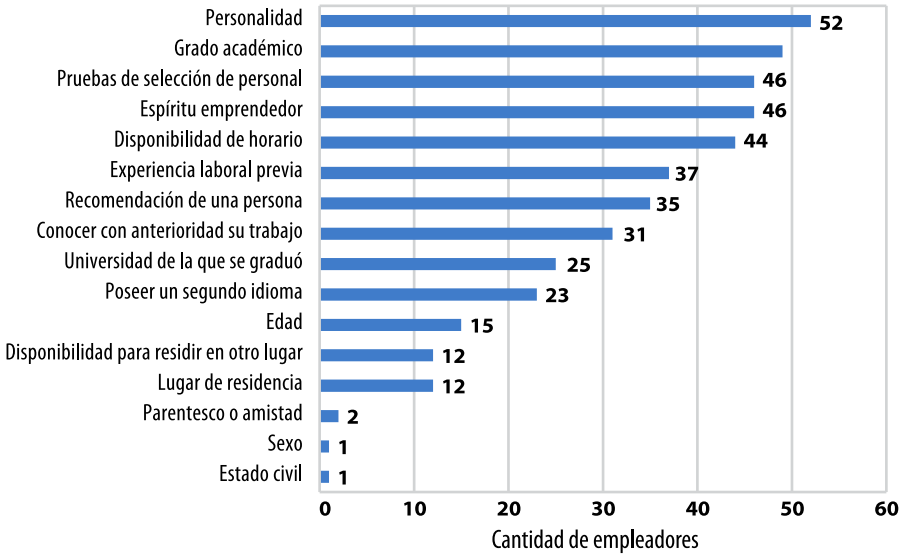


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

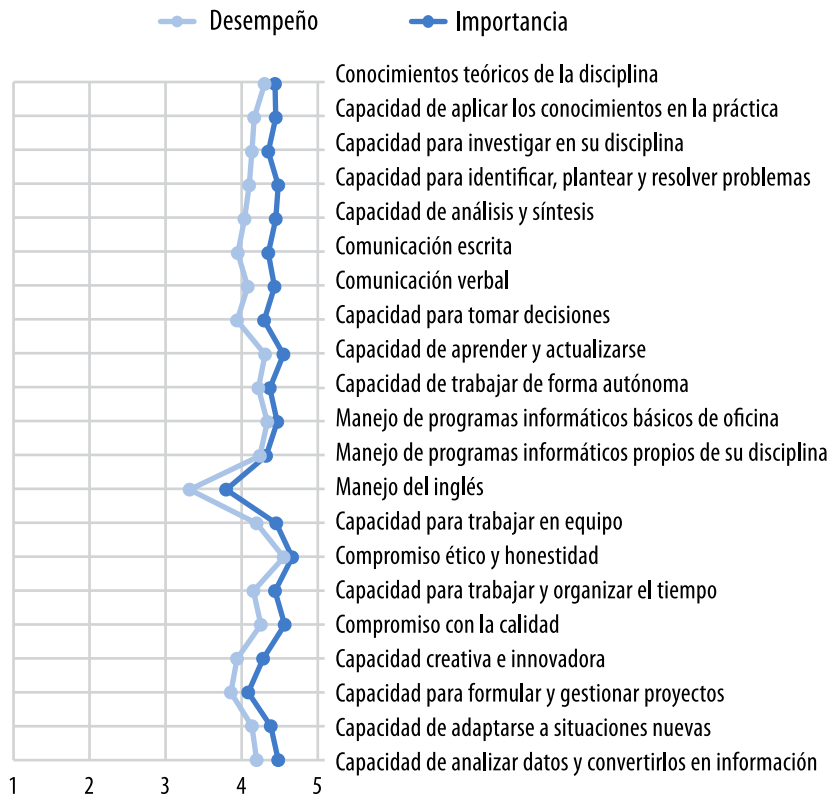


Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Contaduría, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Contaduría por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Contaduría de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,19

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 28 y 60 años y la edad media es 43 años

19 empleadores

44 empleadores

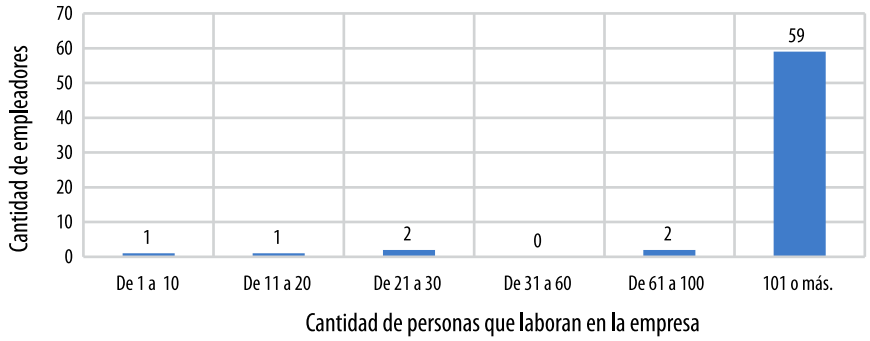
31 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

2 Tienen universitaria incompleta.
33 Tienen universitaria completa.
28 Tienen posgrado completo.

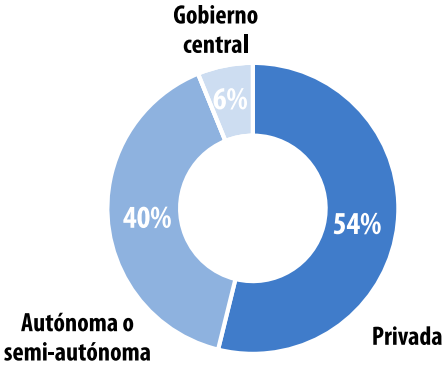
La muestra final de empleadores de profesionales en Finanzas fue de 65.

Carreras: Administración con énfasis en Gestión Financiera, Administración Empresas énfasis en Administración Financiera y Administración Empresas énfasis en Banca y Finanzas

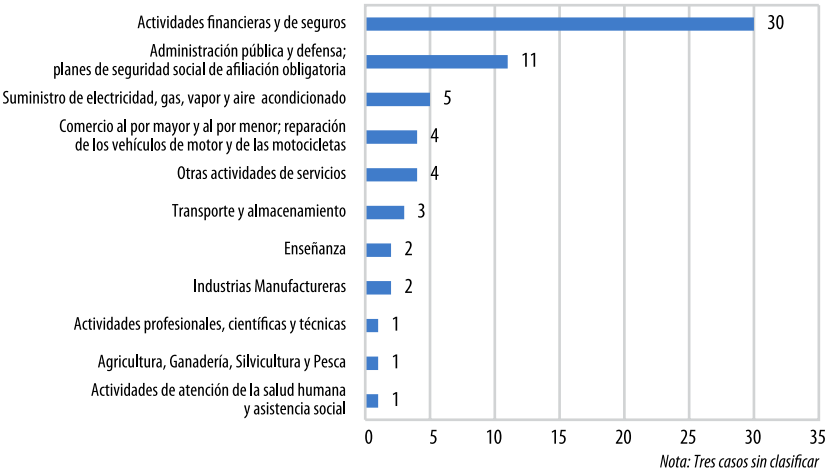
Tamaño de la empresa en la que laboran los empleadores encuestados



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

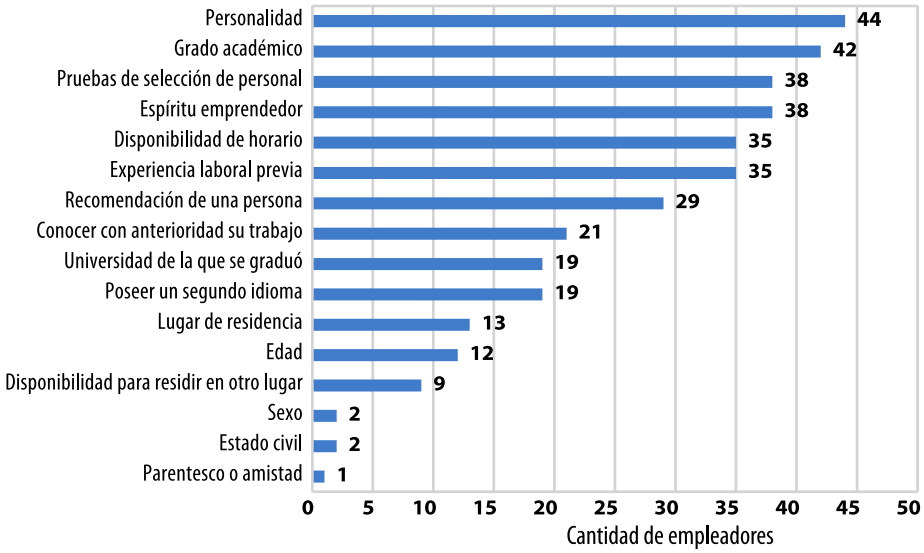


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Nota: Tres casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Finanzas, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Finanzas por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Finanzas de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,23

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 29 y 84 años y la edad media es 45 años

16 empleadores

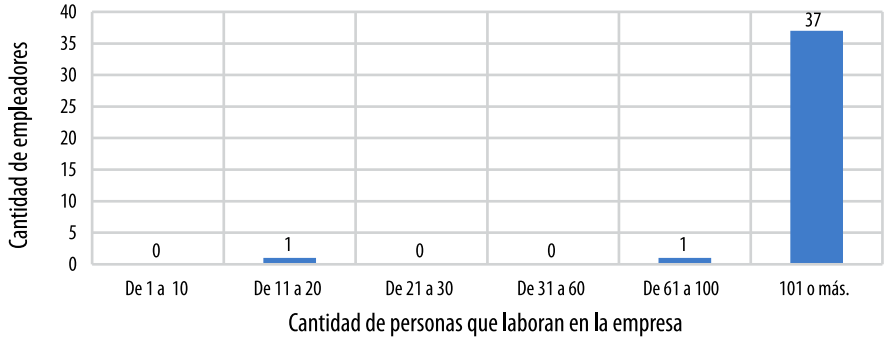
49 empleadores

37 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

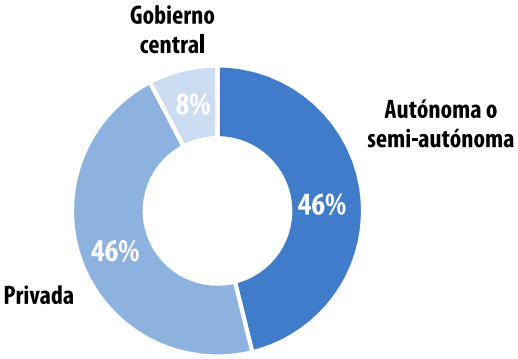
1 Tiene secundaria completa.
33 Tienen universitaria completa.
31 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Mercadeo fue de 39.
Carreras: Administración Empresas énfasis en Mercadeo

Tamaño de la empresa en la que laboran los empleadores encuestados



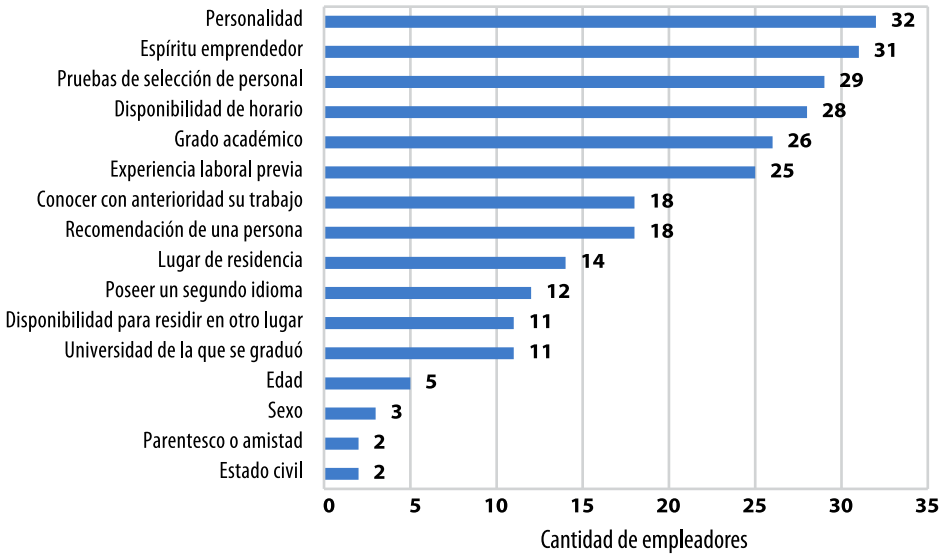
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



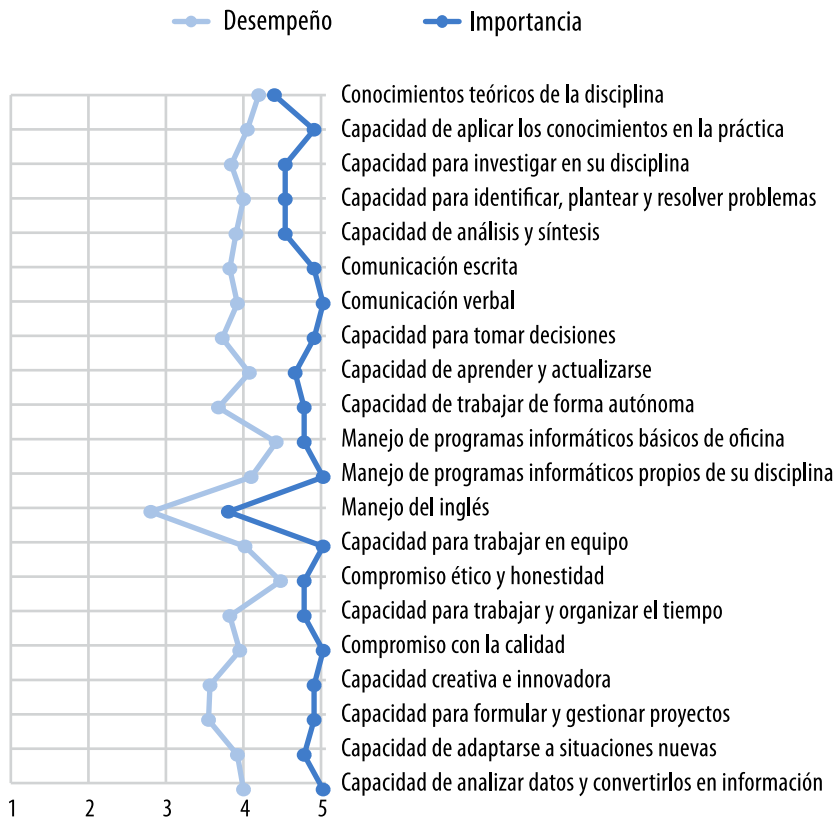
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Mercadeo, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Mercadeo por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Mercadeo de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 3,90

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 29 y 60 años y la edad media es 44 años

12 empleadores

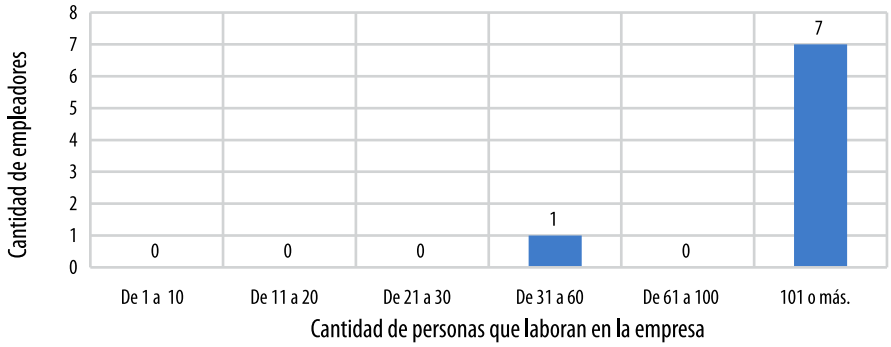
27 empleadores

21 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

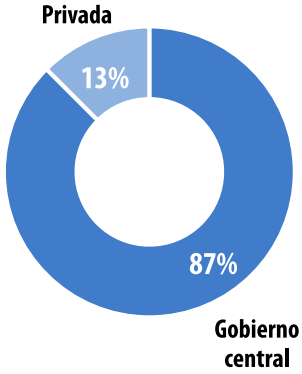
1 Tiene secundaria completa.
16 Tienen universitaria completa.
22 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Administración de Servicios de Salud fue de 8.
Carreras: Administración de Servicios de Salud

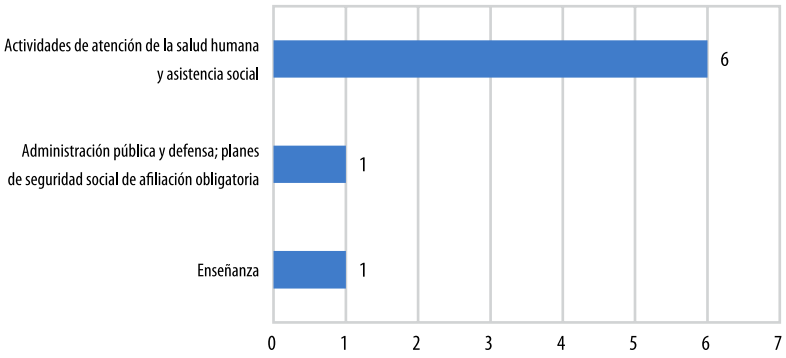
Tamaño de la empresa en la que laboran los empleadores encuestados



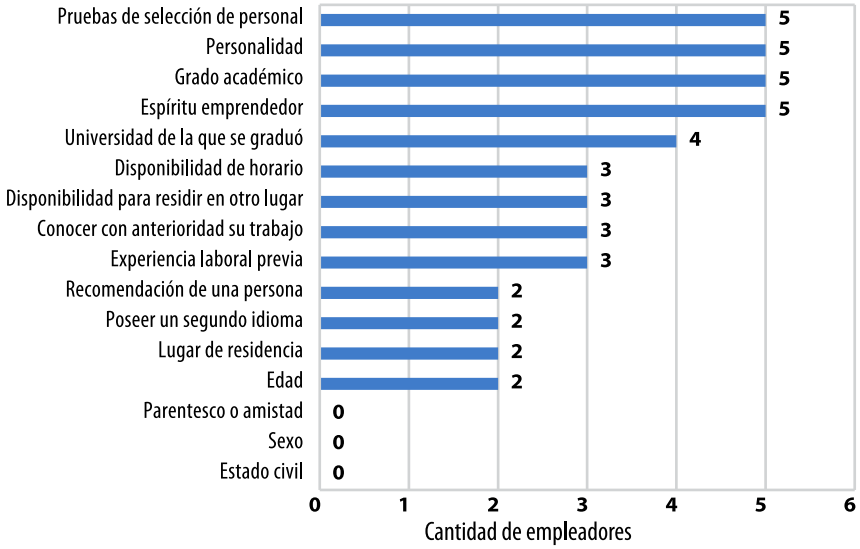
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



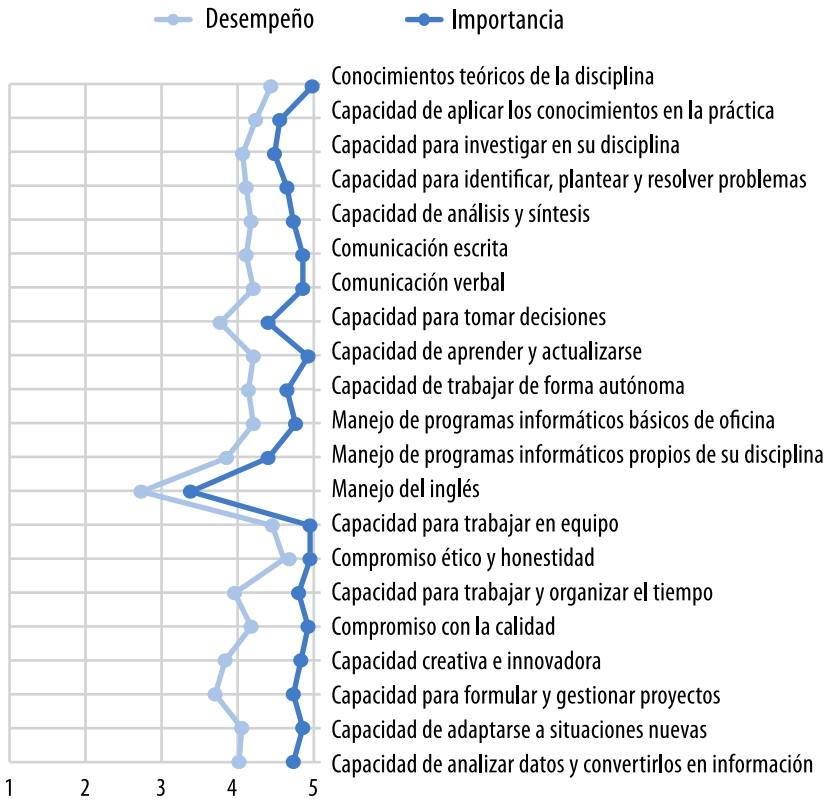
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Administración de Servicios de Salud, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Administración de Servicios de Salud por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Administración de Servicios de Salud de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,37

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 33 y 79 años y la edad media es 54 años

4 empleadores

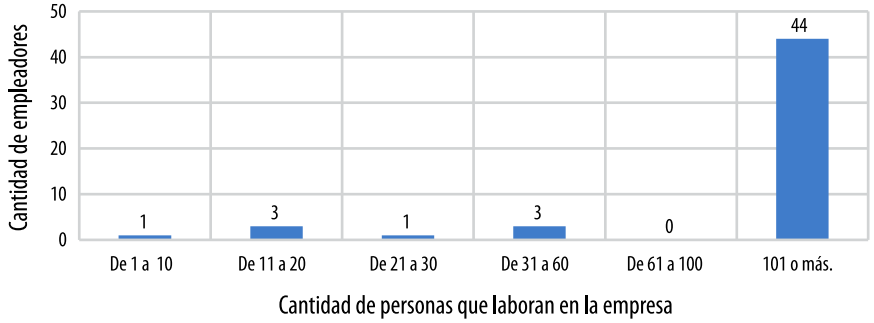
4 empleadores

6 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

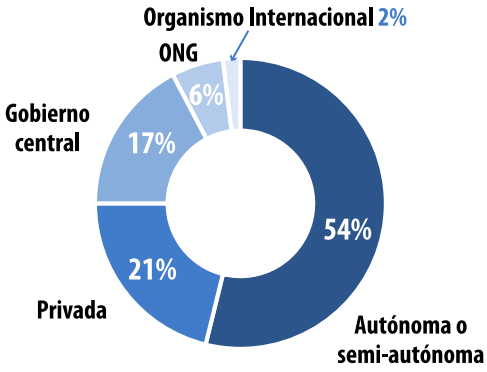
2 Tienen universitaria completa.
6 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Economía fue de 52.
Carreras: Economía

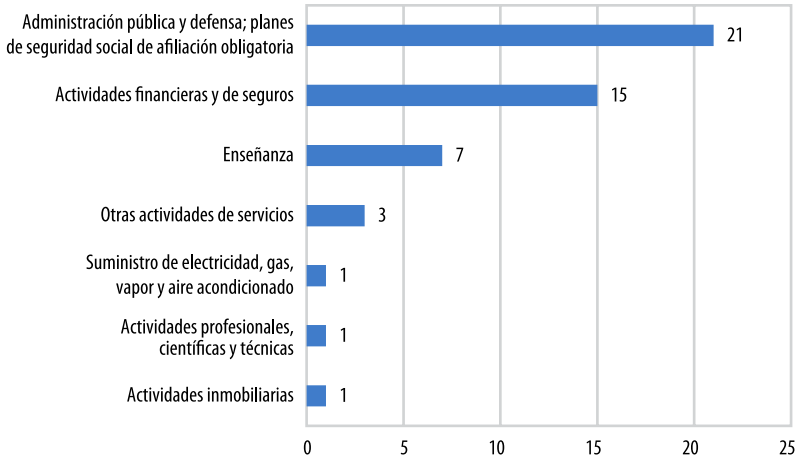
Tamaño de la empresa en la que laboran los empleadores encuestados



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

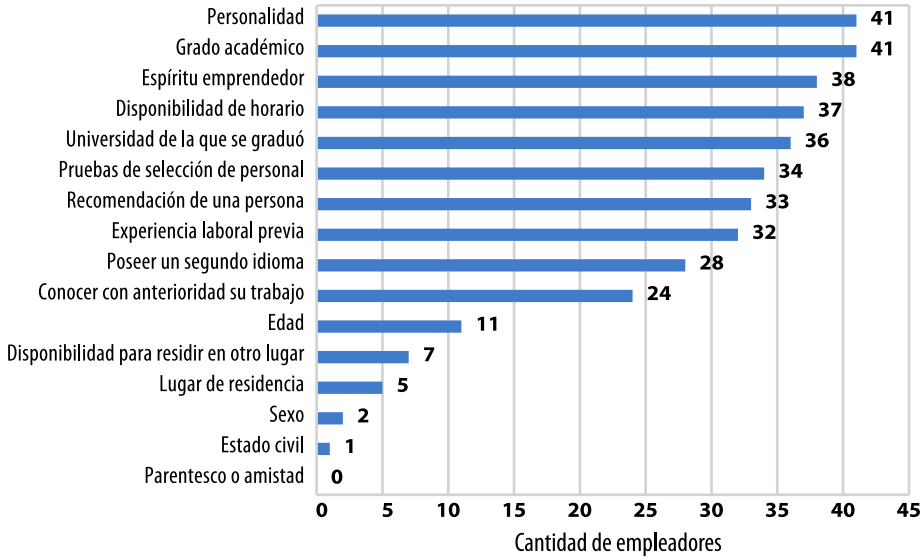


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

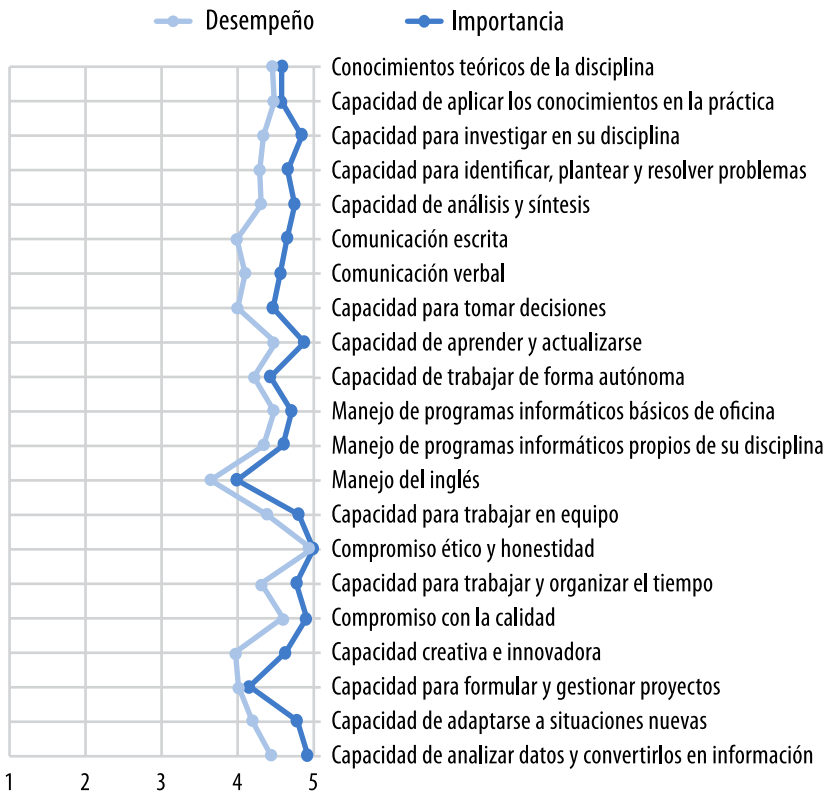


Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Economía, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Economía por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Economía de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,29

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 24 y 68 años y la edad media es 45 años

29 empleadores

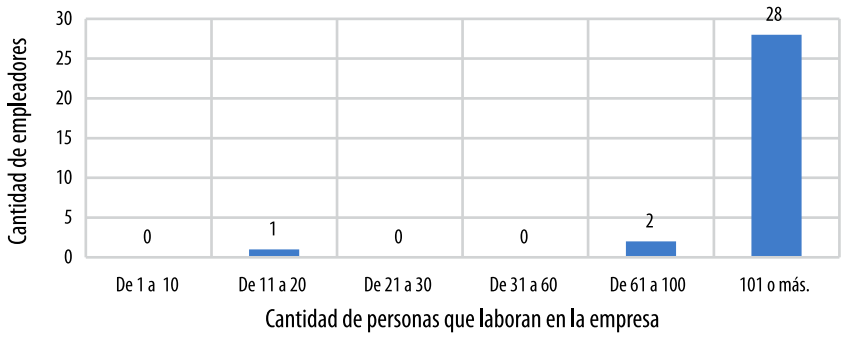
23 empleadores

40 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

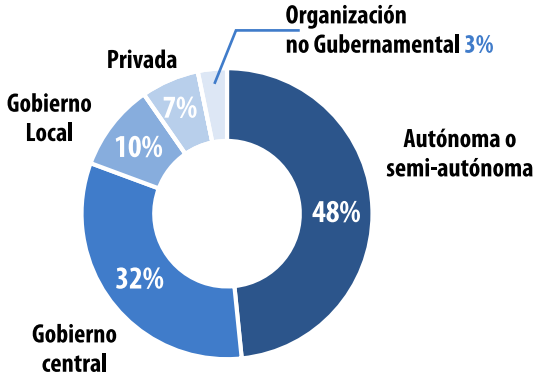
16 Tienen universitaria completa.
36 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Planificación fue de 31.
Carreras: Planificación Económica Social

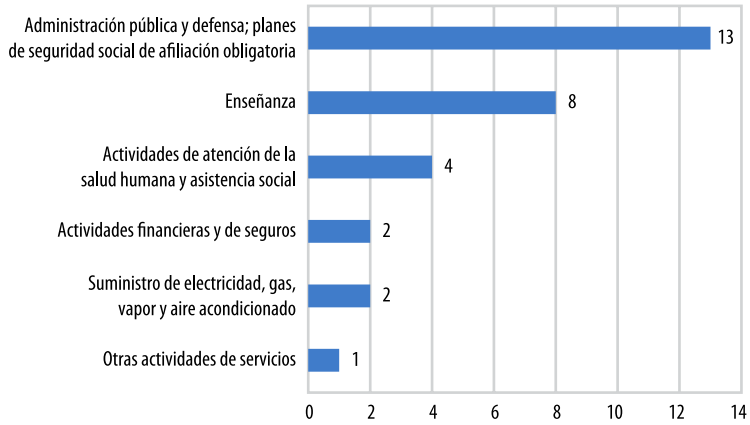
Tamaño de la empresa en la que laboran los empleadores encuestados



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

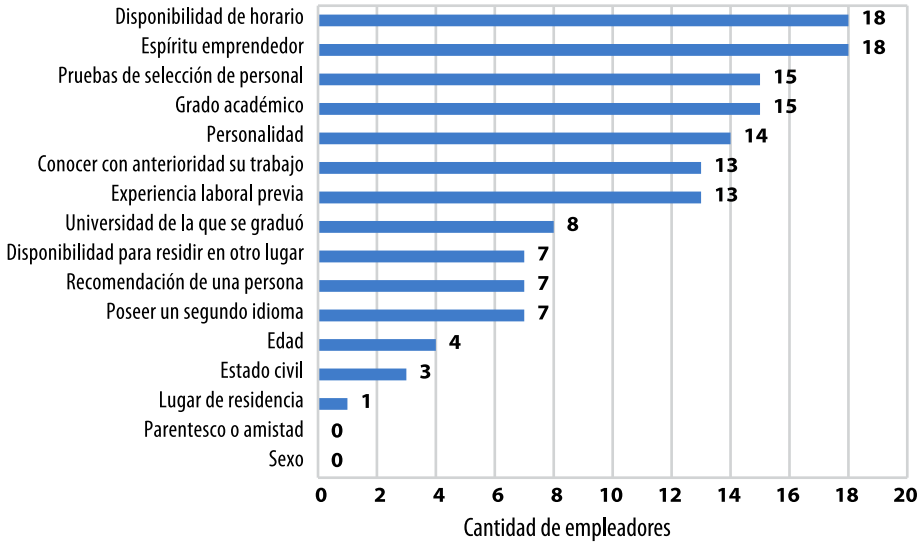


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

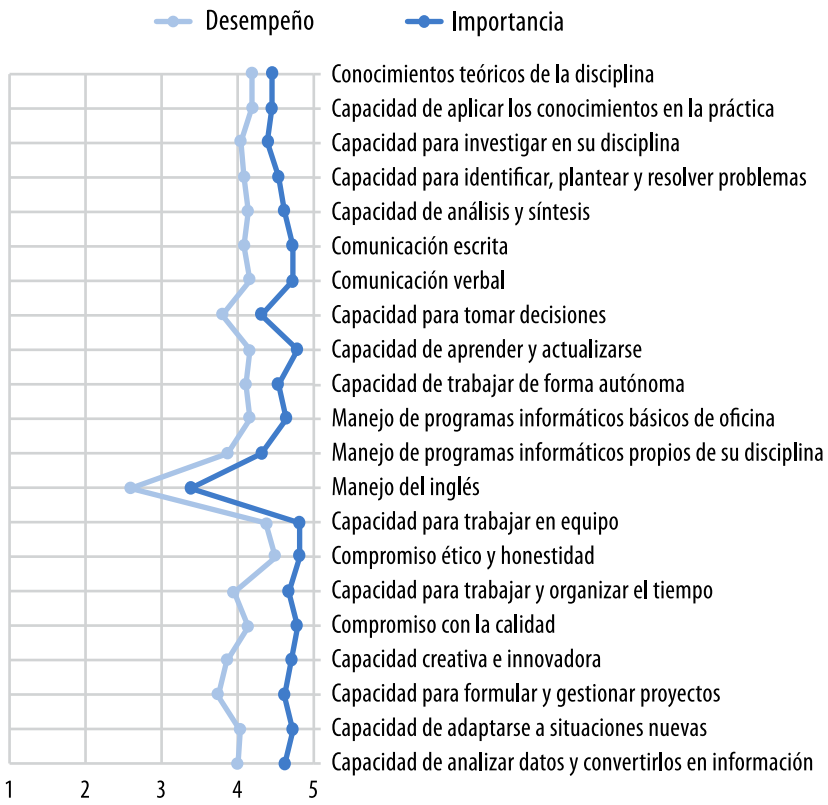


Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Planificación, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Planificación por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Planificación de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,03

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 27 y 70 años y la edad media es 46 años

14 empleadores

17 empleadores

26 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

13 Tienen universitaria completa.
1 Tiene posgrado incompleto.
17 Tienen posgrado completo.



Ciencias Sociales

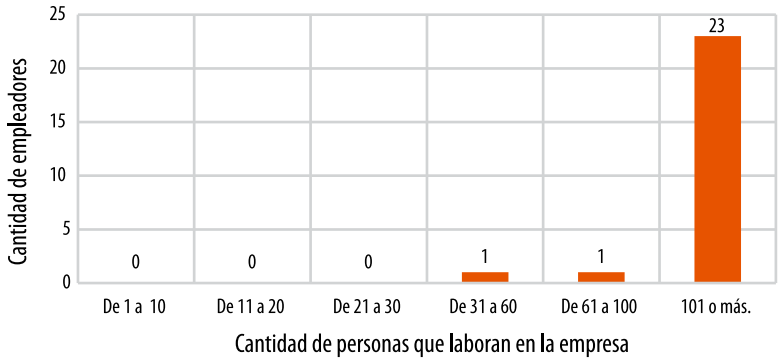
Archivística
Secretariado Profesional
Antropología
Periodismo
Ciencias Políticas
Relaciones Internacionales
Derecho
Historia
Psicología
Sociología
Criminología
Trabajo Social
Turismo

CONARE

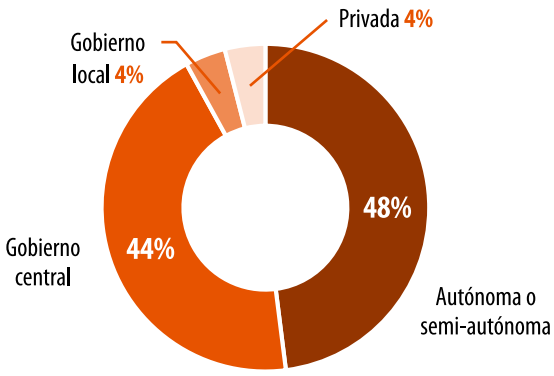
OLaP
Observatorio Laboral de Profesiones
CONARE - COSTA RICA

La muestra final de empleadores de profesionales en Archivística fue de 25.
Carreras: Archivística

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



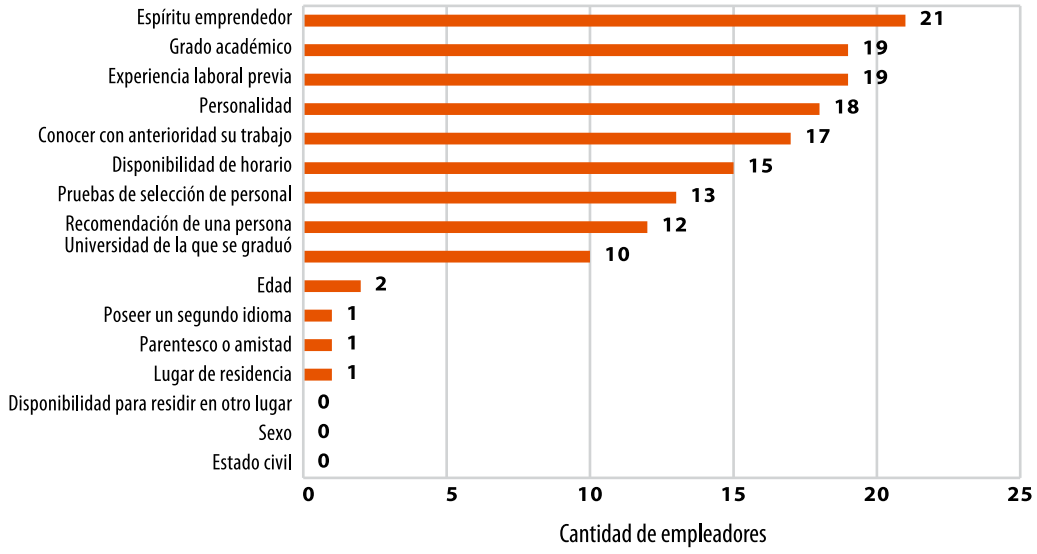
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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 en Archivística, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Archivística de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,08

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 31 y 65 años y la edad media es 46 años

20 empleadores

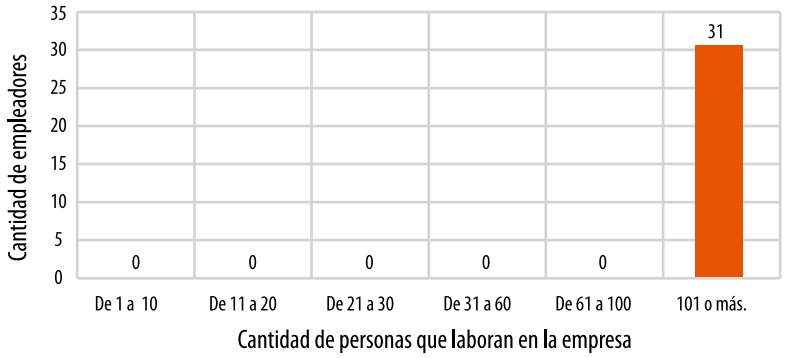
5 empleadores

17 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

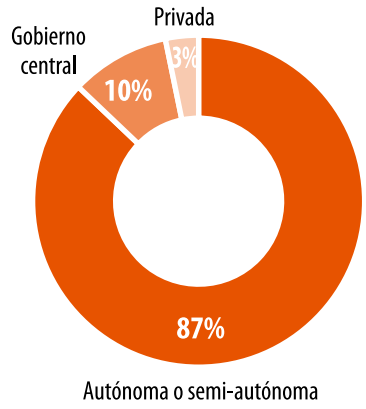
1 Tiene educación técnica completa.
14 Tienen universitaria completa.
10 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Secretariado Profesional fue de 31.
Carreras: Administración de Oficinas

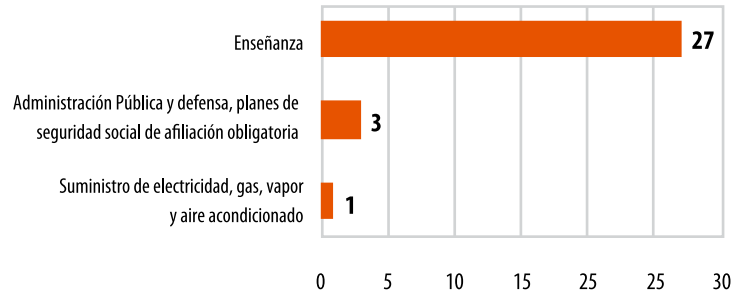
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



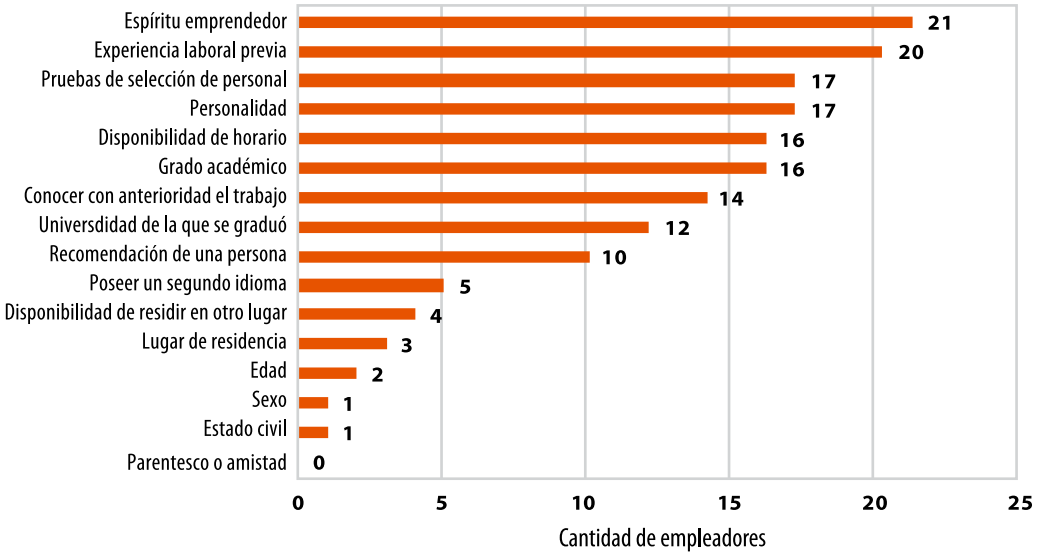
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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 en Secretariado Profesional, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Secretariado Profesional por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Secretariado Profesional de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,26

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 31 y 59 años y la edad media es 47 años

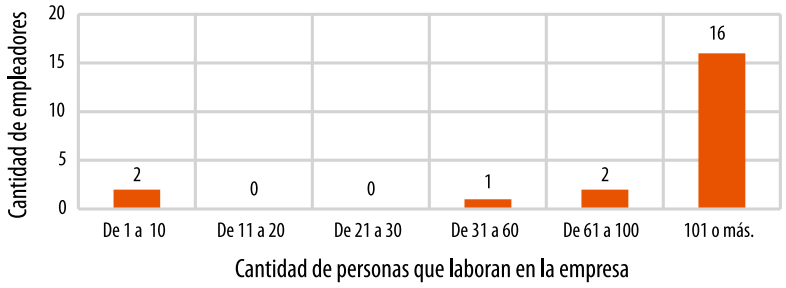
16 empleadores 15 empleadores

28 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

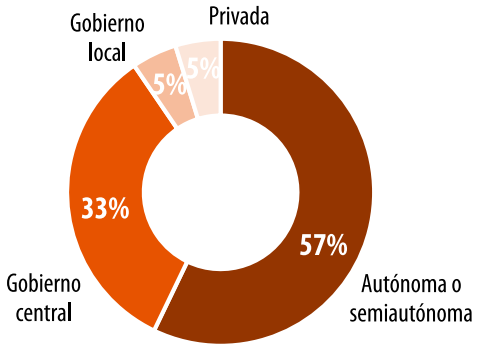
6 Tienen universitaria completa.
25 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Antropología fue de 21.
Carreras: Antropología, Antropología con énfasis en Antropología Social y y Antropología con énfasis en Arqueología

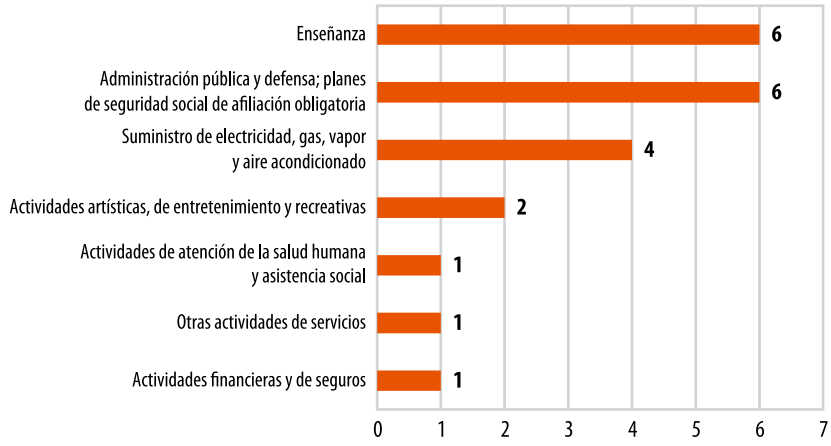
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



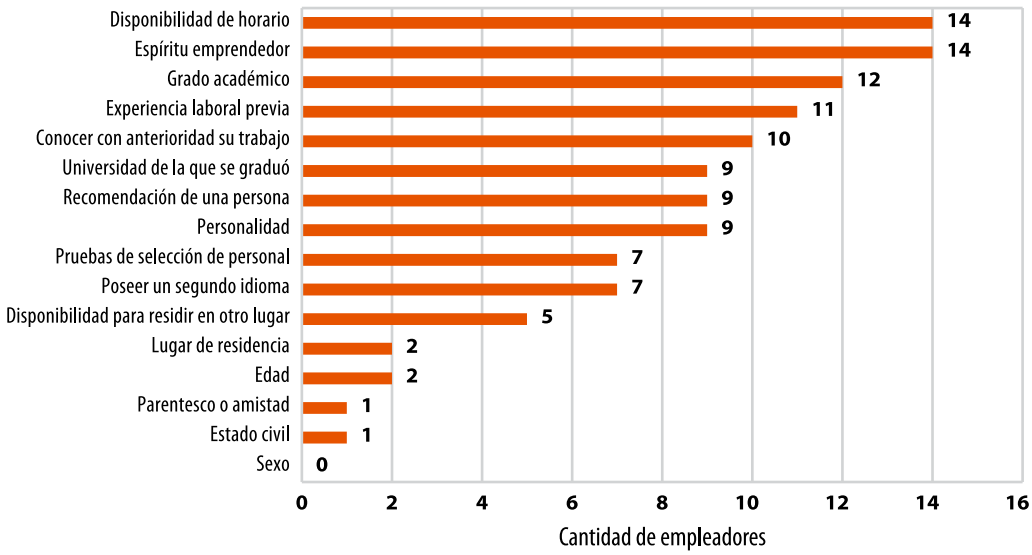
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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 en Antropología, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Antropología de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,33

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 30 y 73 años y la edad media es 47 años

10 empleadores

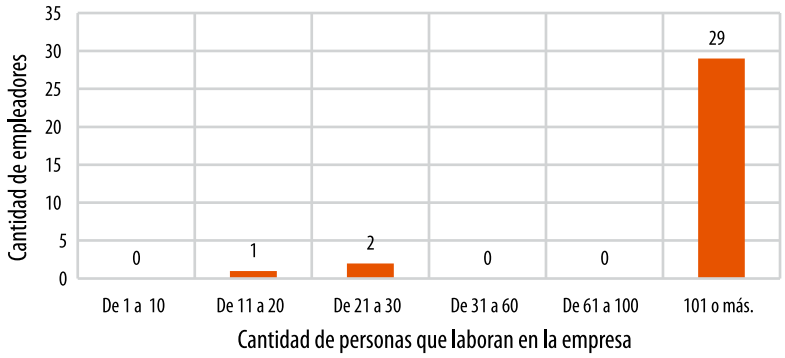
11 empleadores

19 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

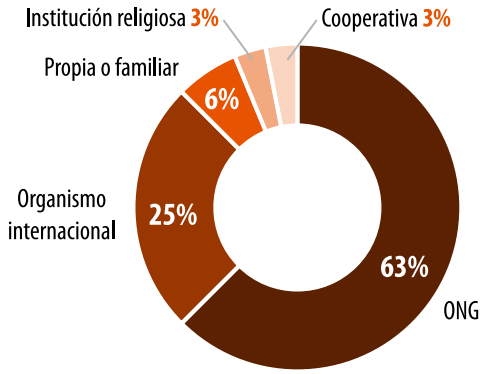
7 Tienen universitaria completa.
2 Tienen posgrado incompleto.
12 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Periodismo fue de 32.
Carreras: Ciencias de la Comunicación Colectiva con énfasis en Periodismo

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



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

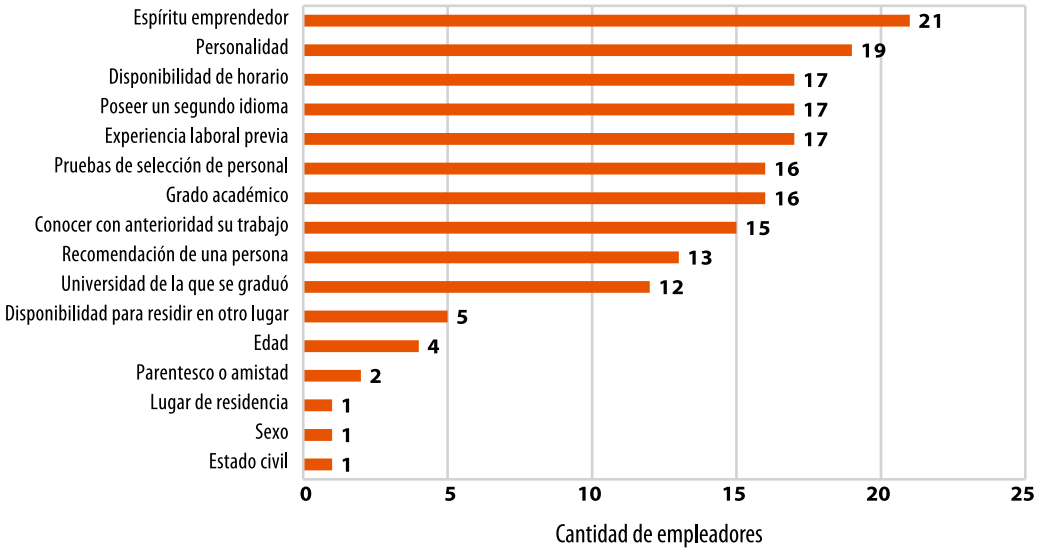


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Periodismo, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Periodismo de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,22

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 24 y 66 años y la edad media es 45 años

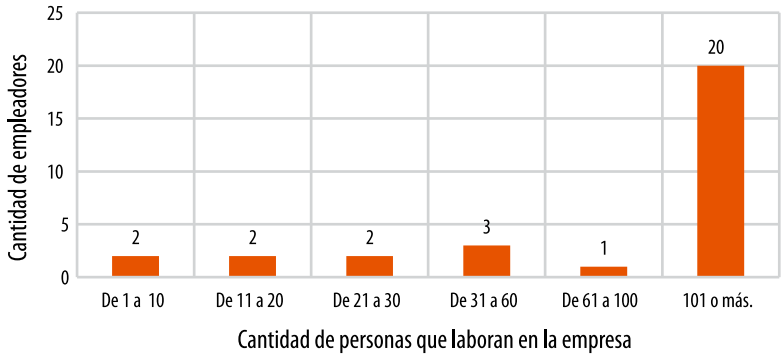
13 empleadores 19 empleadores

19 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

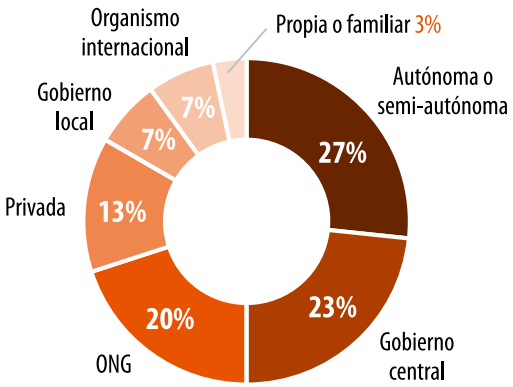
1 Tiene educación técnica completa.
2 Tienen universitaria incompleta.
16 Tienen universitaria completa.
13 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Ciencias Políticas fue de 30.
Carreras: Ciencias Políticas

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



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

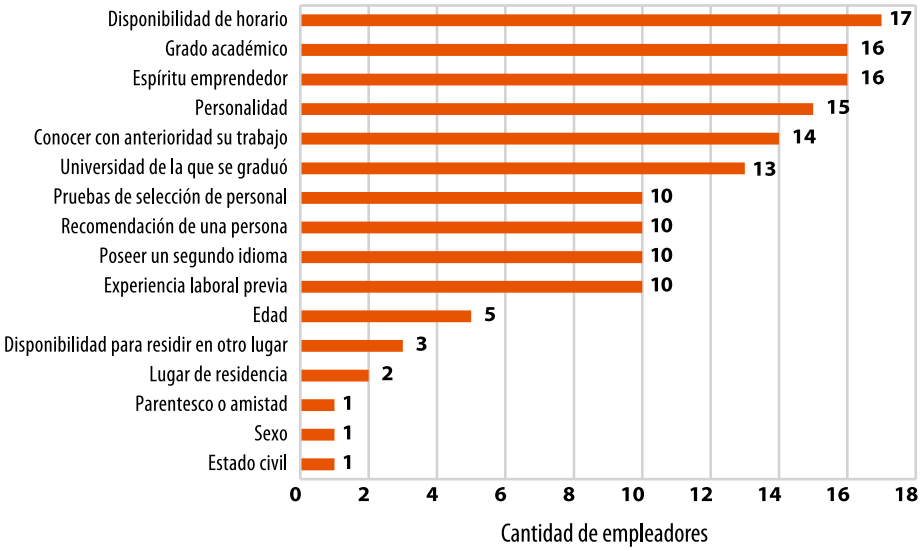


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

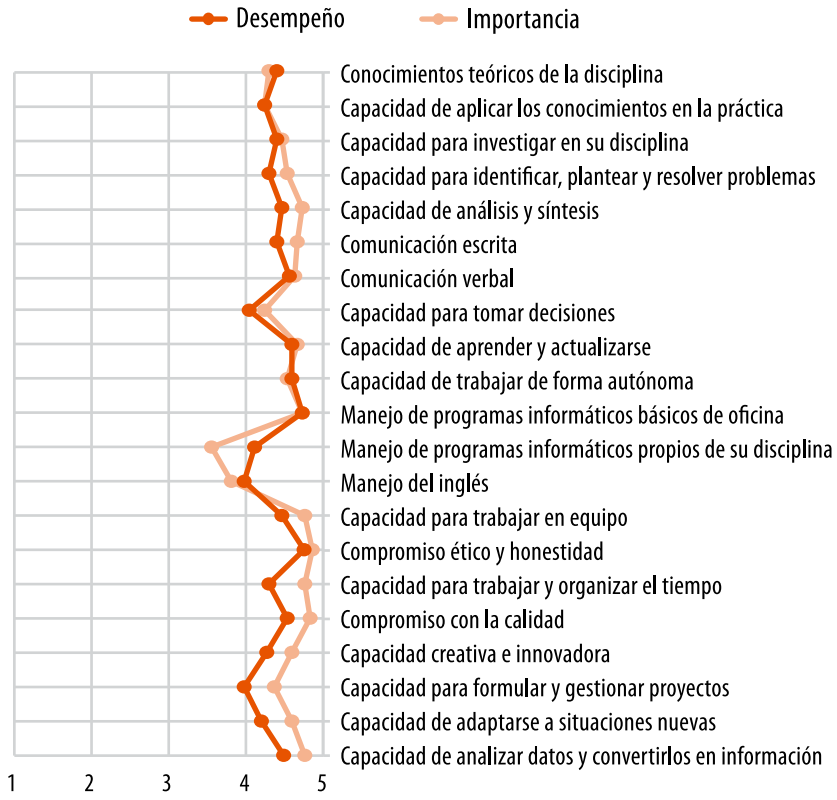


Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ciencias Políticas, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ciencias Políticas de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,43

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 30 y 68 años y la edad media es 47 años

12 empleadores

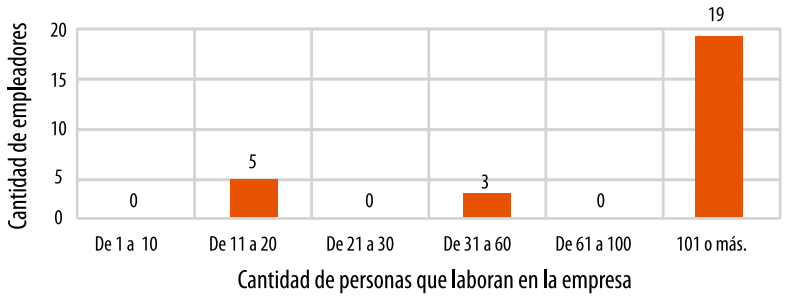
18 empleadores

19 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

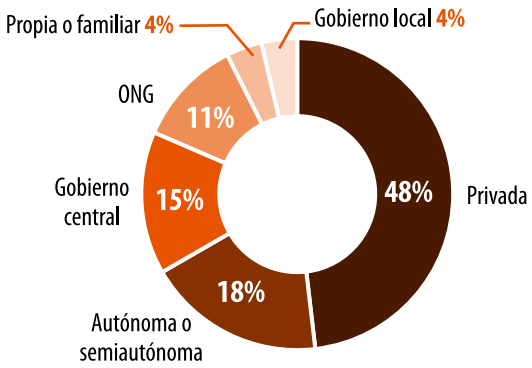
8 Tienen universitaria completa.
22 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Relaciones Internacionales fue de 27.
Carreras: Relaciones Internacionales con énfasis en Administración y Gerencia de la Cooperación Internacional, Relaciones Internacionales con énfasis en Ecoturismo, Relaciones Internacionales con énfasis Política Exterior y Diplomacia, Relaciones Internacionales

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



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

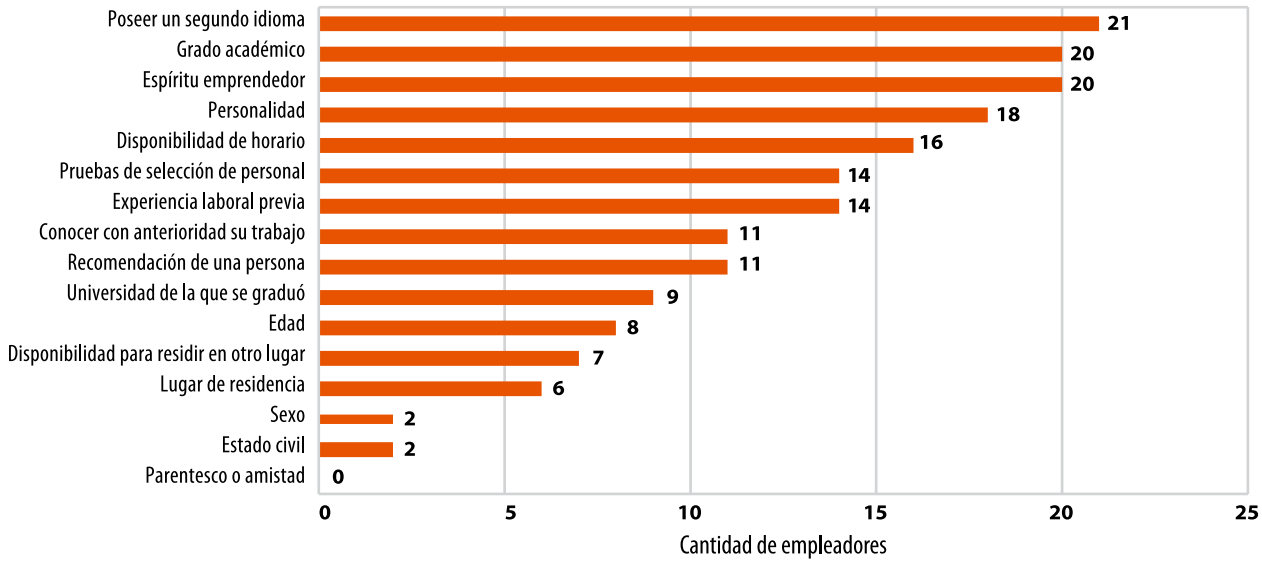


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Nota: Tres casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Relaciones Internacionales, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Relaciones Internacionales de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,22

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 26 y 60 años y la edad media es 42 años

9 empleadores

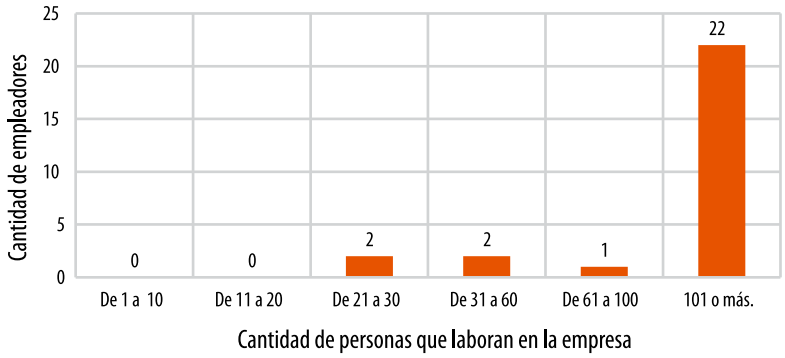
18 empleadores

15 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

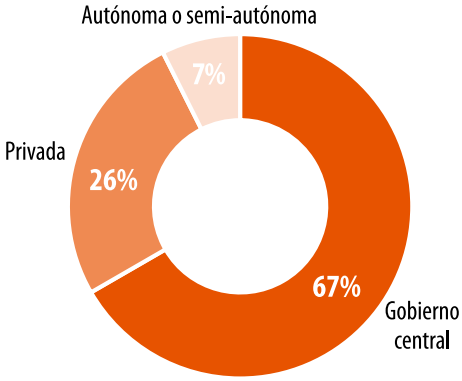
1 Tiene universitaria incompleta.
14 Tienen universitaria completa.
12 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Derecho fue de 27.
Carreras: Derecho

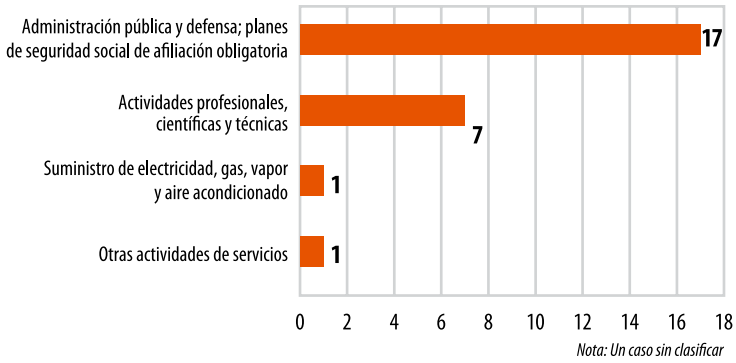
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

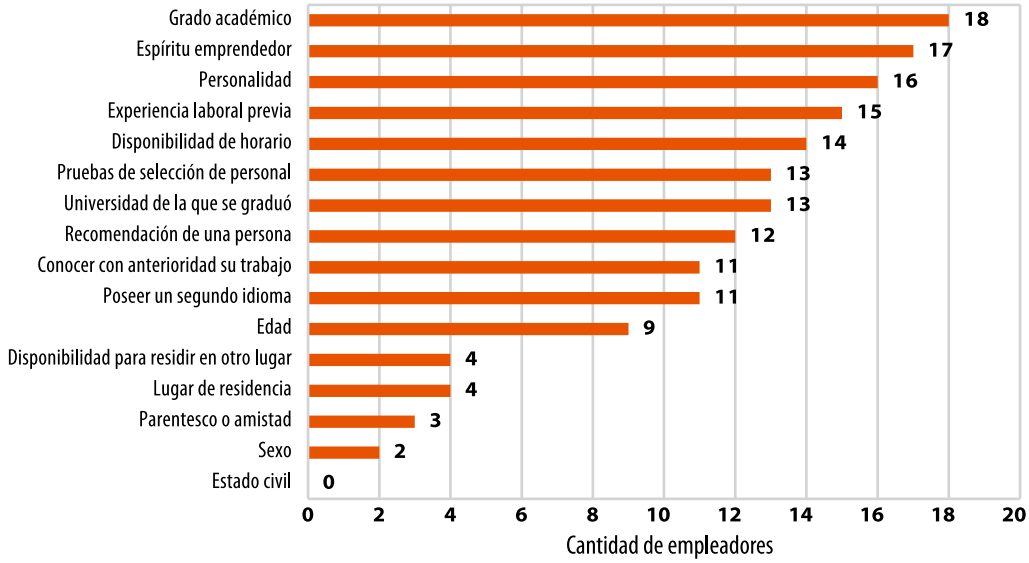


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Derecho, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Derecho por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Derecho de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,26

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 31 y 66 años y la edad media es 45 años

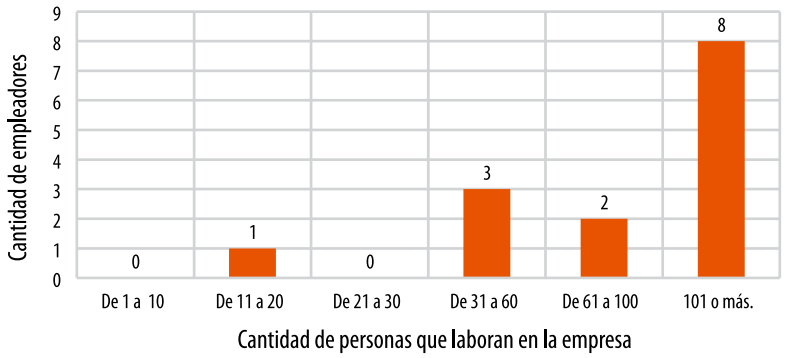
14 empleadores 13 empleadores

16 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

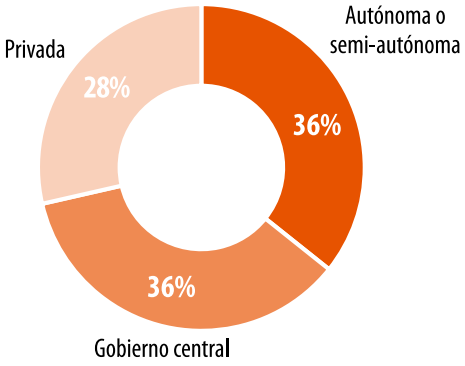
1 Tiene universitaria incompleta.
4 Tienen universitaria completa.
22 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Historia fue de 14.
Carreras: Historia

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



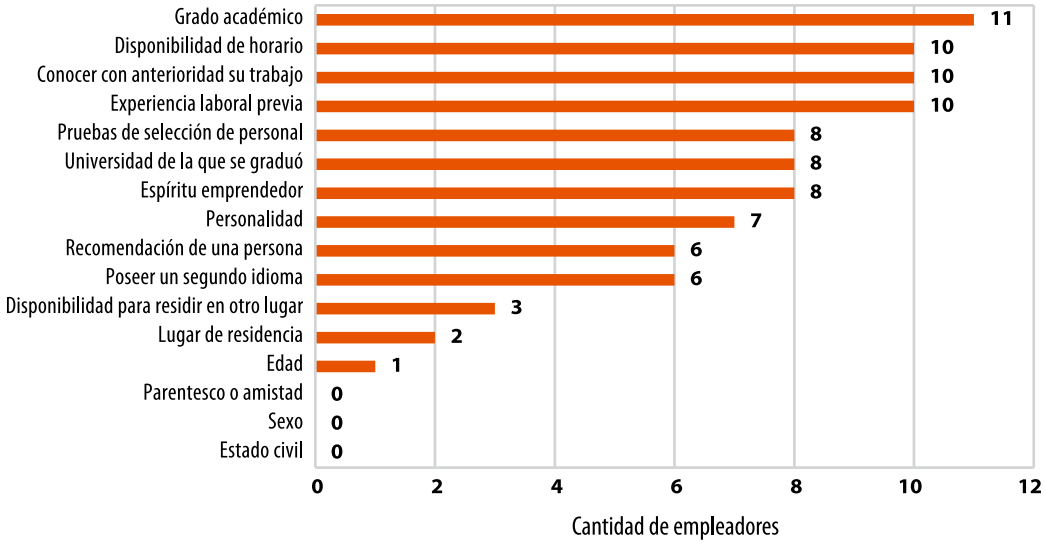
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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 en Historia, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Historia de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,43

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 32 y 70 años y la edad media es 48 años

9 empleadores

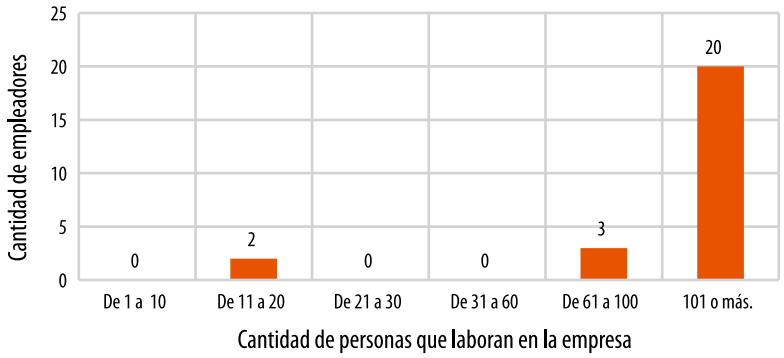
5 empleadores

7 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

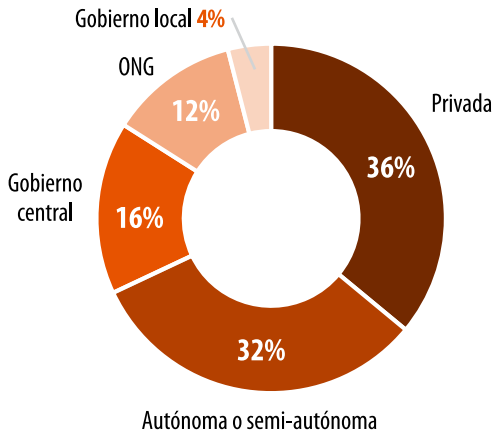
1 Tiene educación técnica completa.
1 Tiene universitaria completa.
12 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Psicología fue de 25.
Carreras: Psicología

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



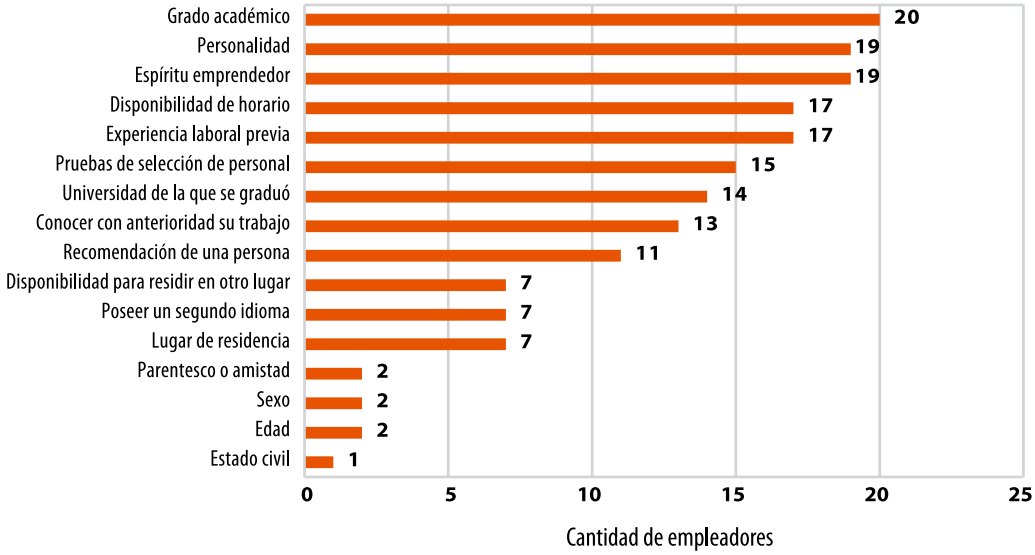
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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 en Psicología, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Psicología por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Psicología de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,24

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 29 y 66 años y la edad media es 45 años

16 empleadores

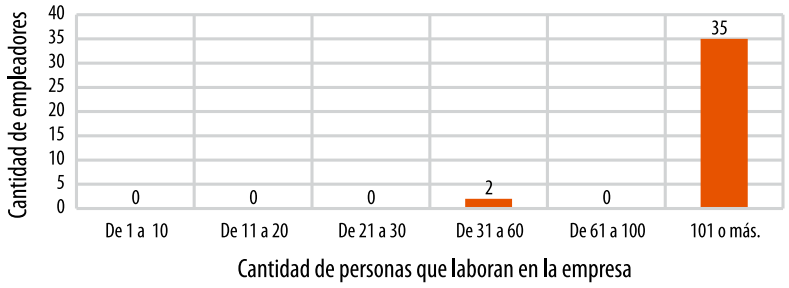
9 empleadores

16 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

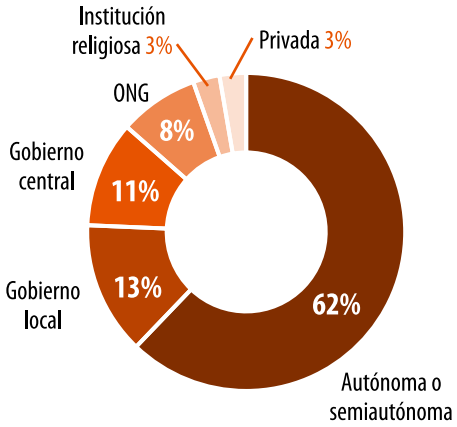
1 Tiene secundaria incompleta.
8 Tienen universitaria completa.
16 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Sociología fue de 37.
Carreras: Sociología, Sociología con énfasis en Desarrollo Urbano y Sociología con énfasis en Investigación

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



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

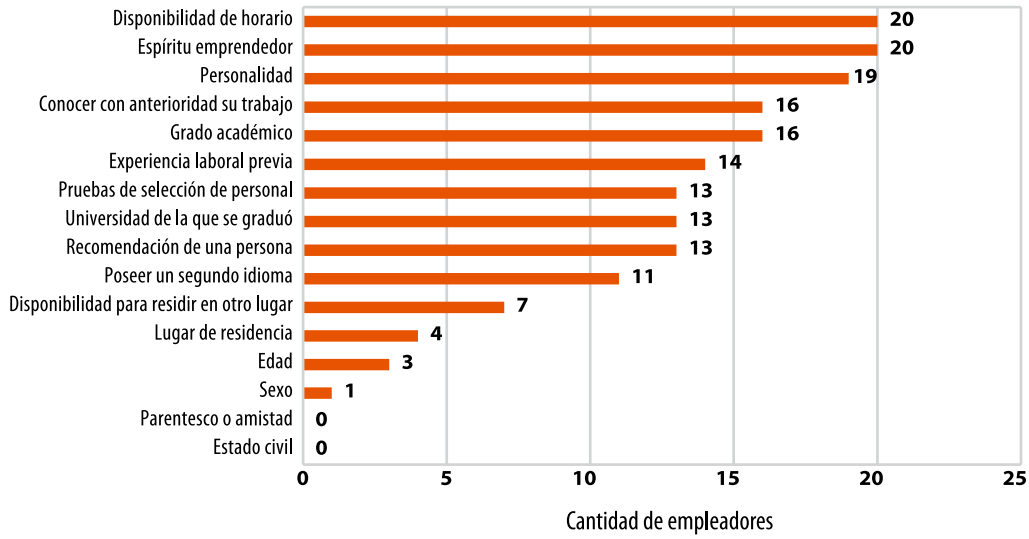


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

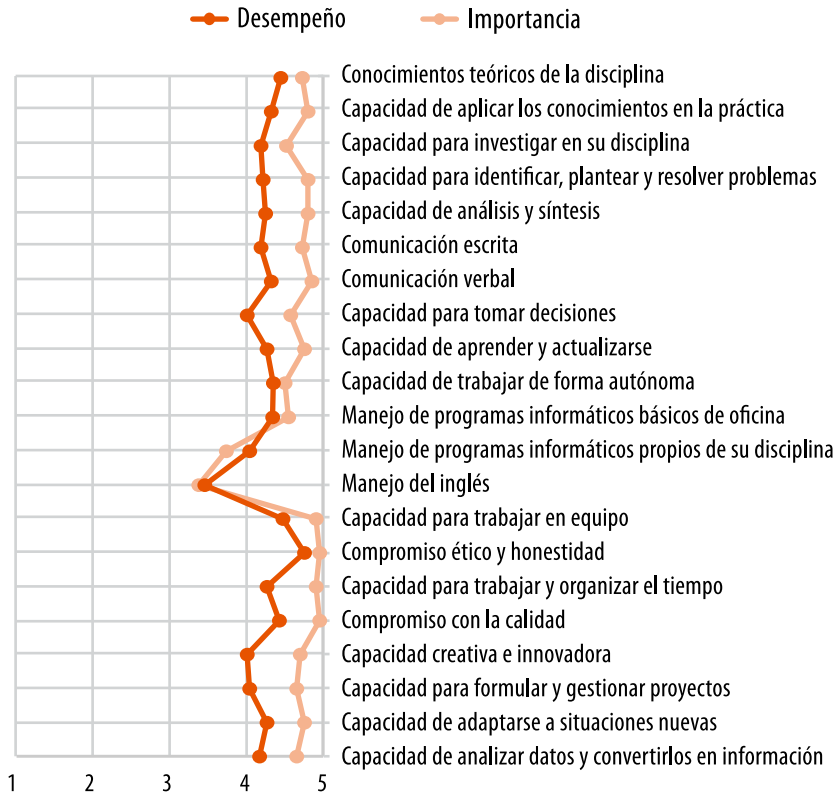


Nota: Un caso sin clasificar

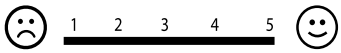
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Sociología, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Sociología de las universidades estatales según sus empleadores



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,32

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 28 y 69 años y la edad media es 47 años

19 empleadores

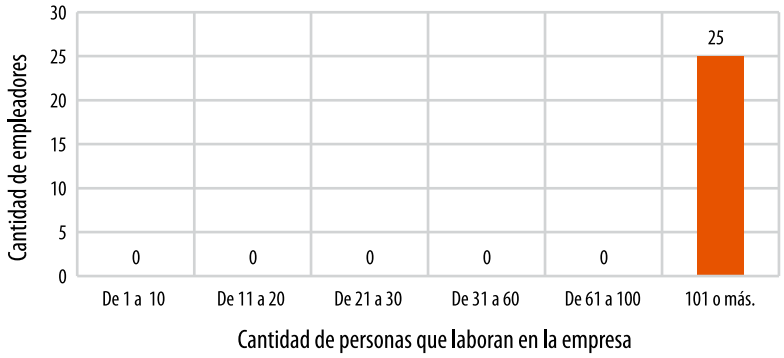
18 empleadores

28 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

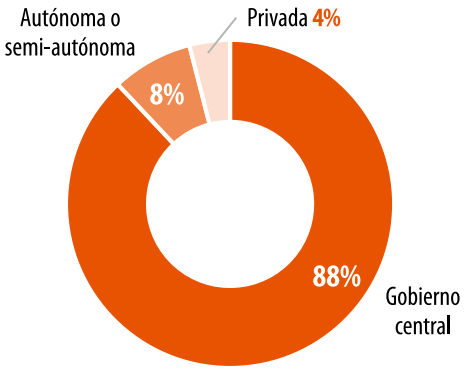
14 Tienen universitaria completa.
23 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Criminología fue de 25.
Carreras: Ciencias Criminológicas

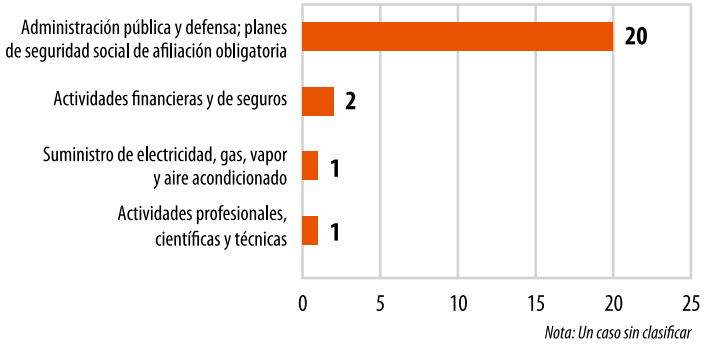
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

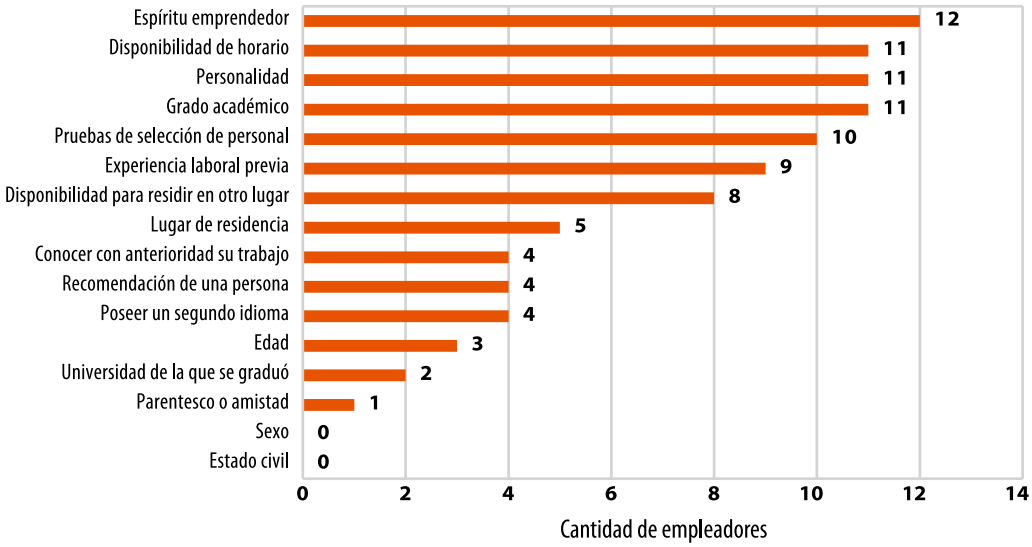


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Criminología, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Criminología de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 3,88

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 33 y 54 años y la edad media es 44 años

5 empleadores

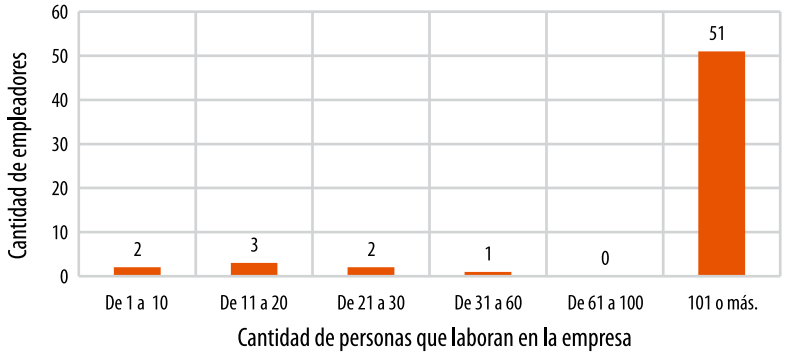
20 empleadores

11 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

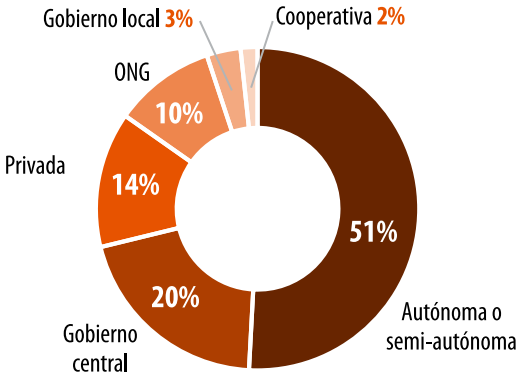
1 Tiene secundaria completa.
19 Tienen universitaria completa.
5 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Trabajo Social fue de 59.
Carreras: Trabajo Social

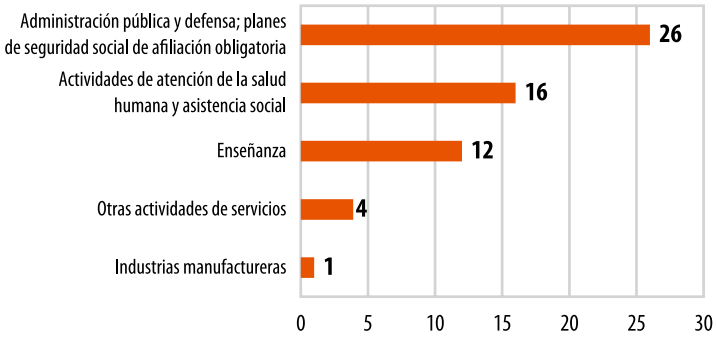
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



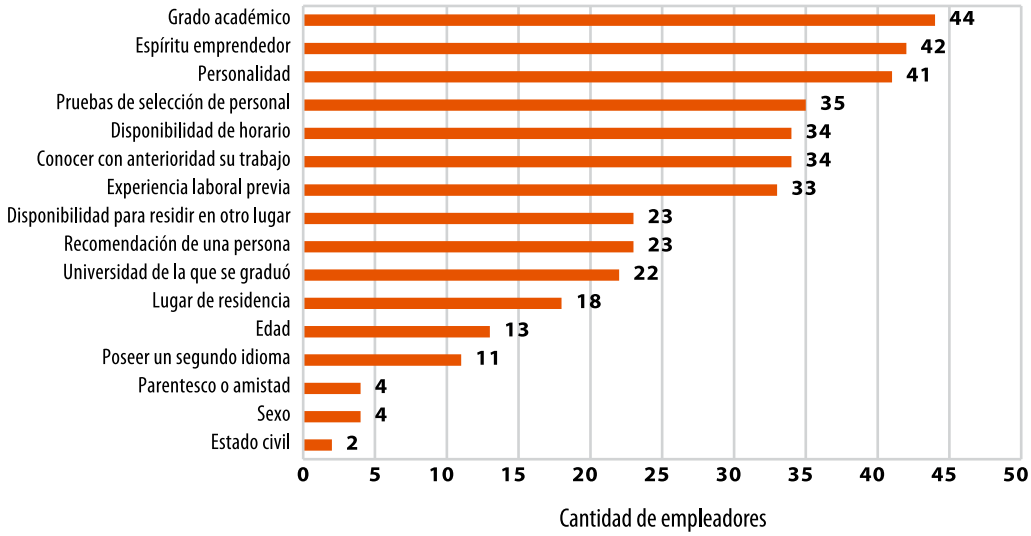
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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 en Trabajo Social, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Trabajo Social de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,34

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 25 y 69 años y la edad media es 45 años

47 empleadores

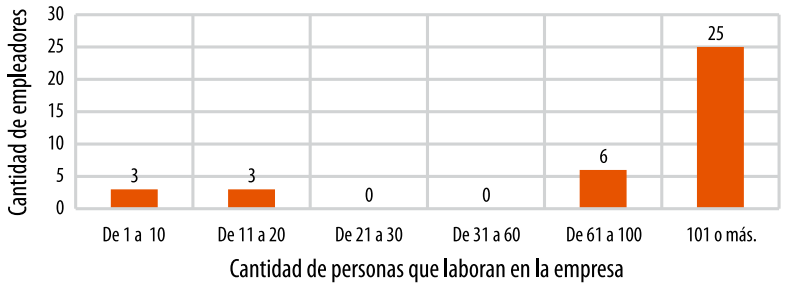
12 empleadores

41 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

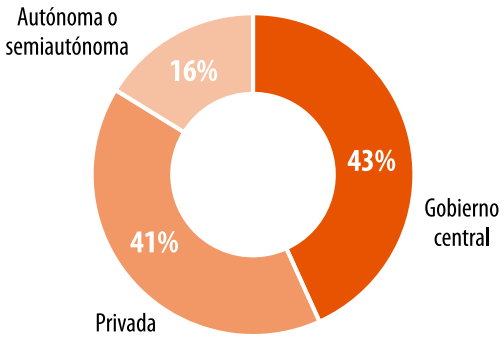
2 Tienen educación técnica completa.
22 Tienen universitaria completa.
4 Tienen posgrado incompleto.
31 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Turismo fue de 37.
Carreras: Gestión de Turismo Rural, Gestión Turística Sostenible y Turismo Ecológico

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



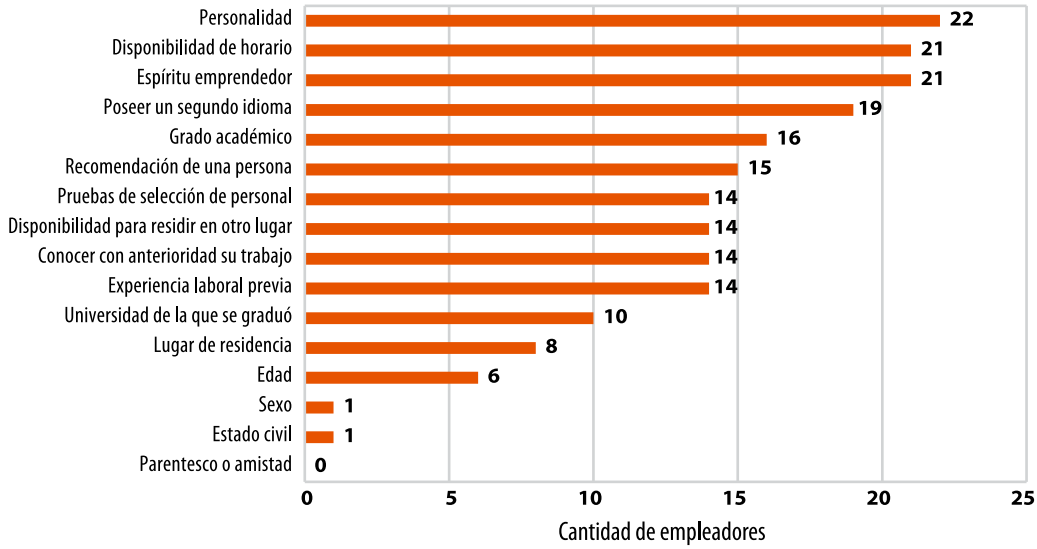
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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 en Turismo, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Turismo por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Turismo de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,27

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 23 y 56 años y la edad media es 40 años

11 empleadores

26 empleadores

16 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

1 Tiene secundaria incompleta.
4 Tienen universitaria incompleta.
17 Tienen universitaria completa.
15 Tienen posgrado completo.

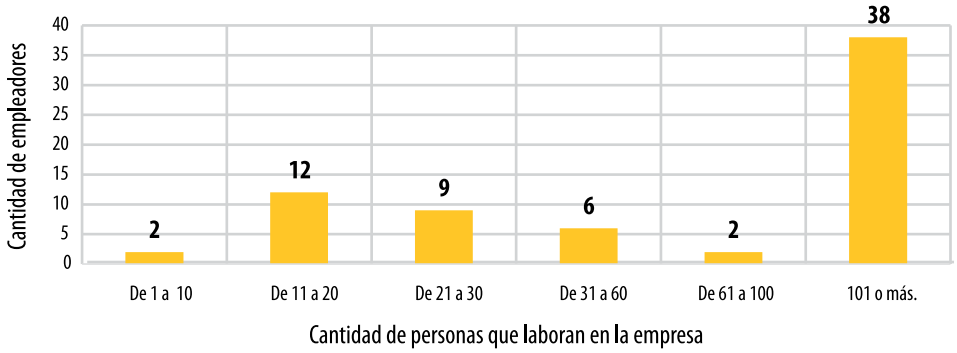


Educación

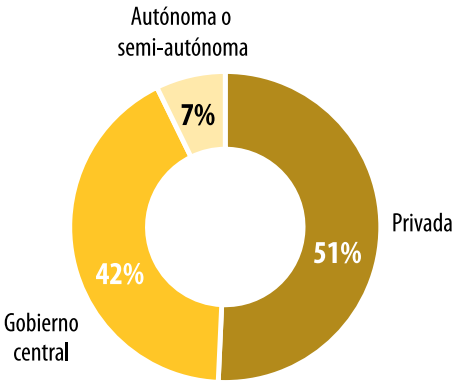
Educación Preescolar
Orientación

La muestra final de empleadores de profesionales en Educación Preescolar fue de 69.
Carreras: Ciencias de la Educación Preescolar y Educación Preescolar

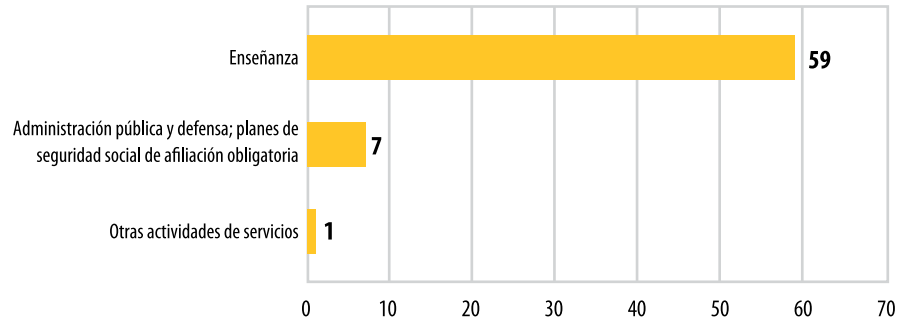
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

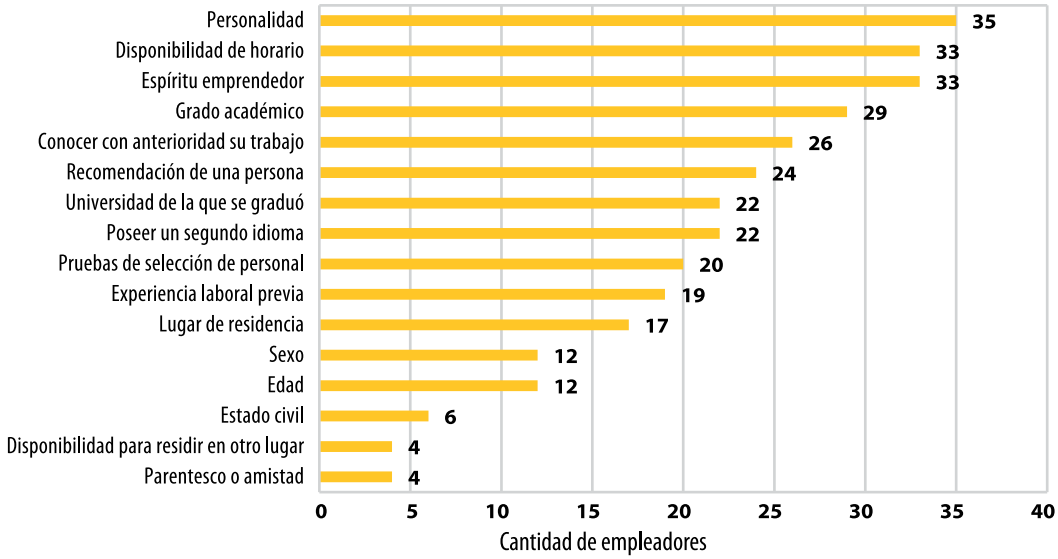


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

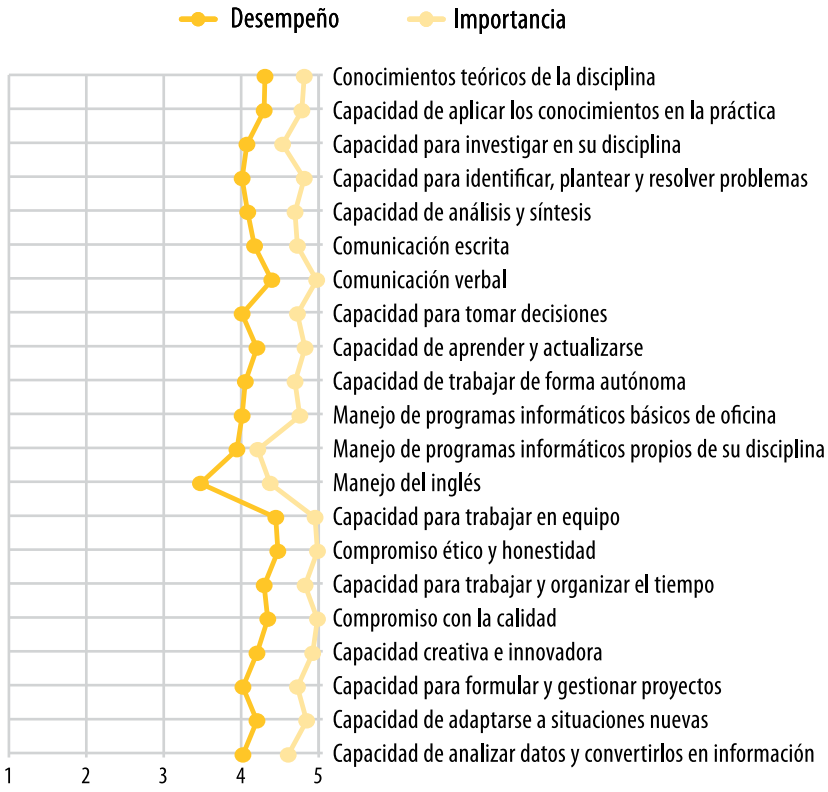


Nota: Dos casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Educación Preescolar, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Educación Preescolar por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Educación Preescolar de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,29

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 24 y 66 años y la edad media es 46 años

59 empleadores

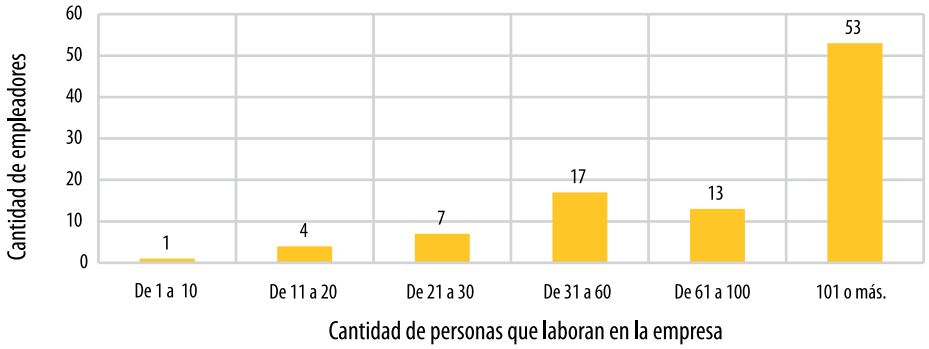
10 empleadores

41 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

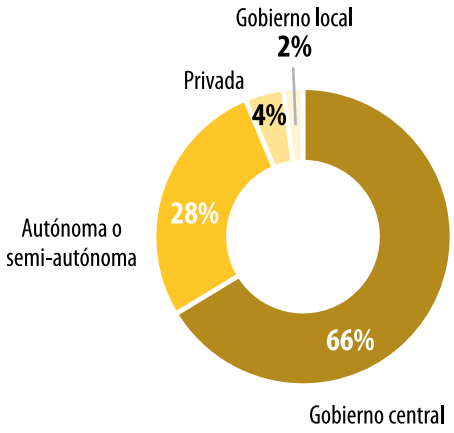
1 Sin ninguna educación.
1 Tiene secundaria completa.
3 Tienen educación técnica completa.
31 Tienen universitaria completa.
33 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Orientación fue de 95.
Carreras: Orientación

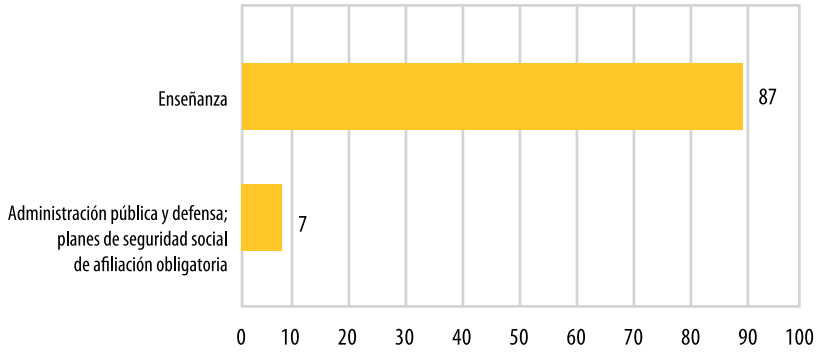
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

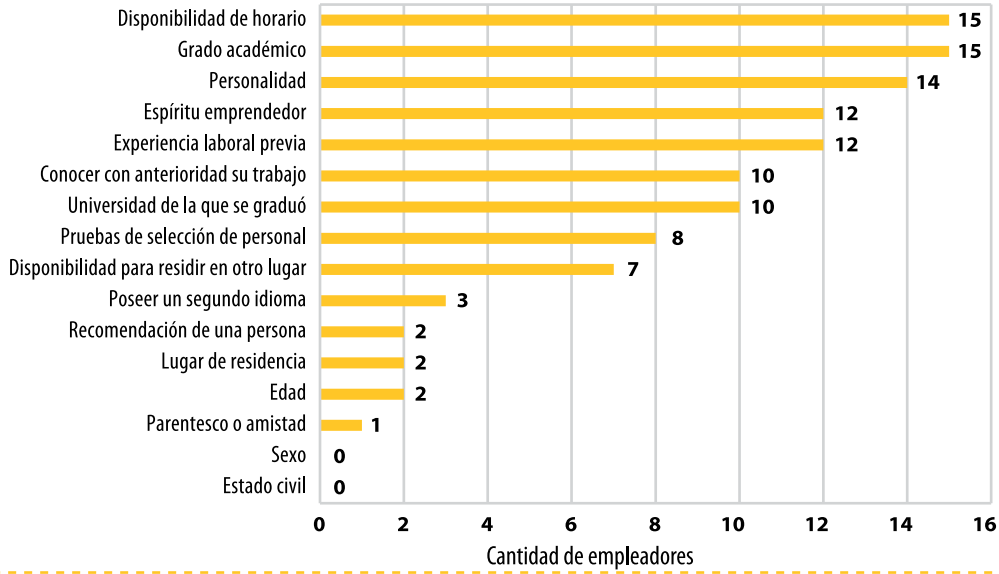


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

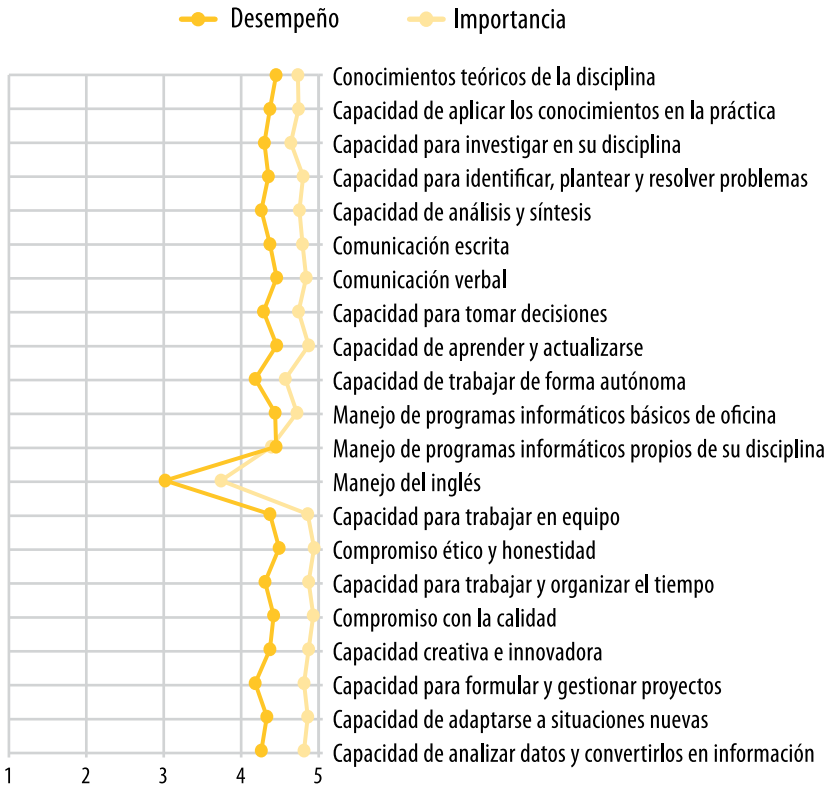


Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Orientación, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Orientación por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Orientación de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,37

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 30 y 64 años y la edad media es 48 años

46 empleadores

48 empleadores

74 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

22 Tienen universitaria completa.
1 Tiene posgrado incompleto.
71 Tienen posgrado completo.



Recursos Naturales

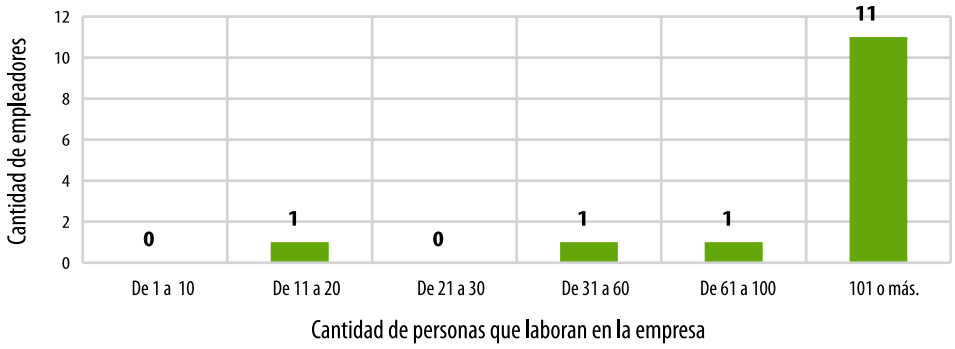
Biotecnología
Economía Agrícola
Fitotecnia
Zootecnia
Ingeniería Agropecuaria Administrativa
Forestales y Ecología
Geología
Tecnología de Alimentos

CONARE

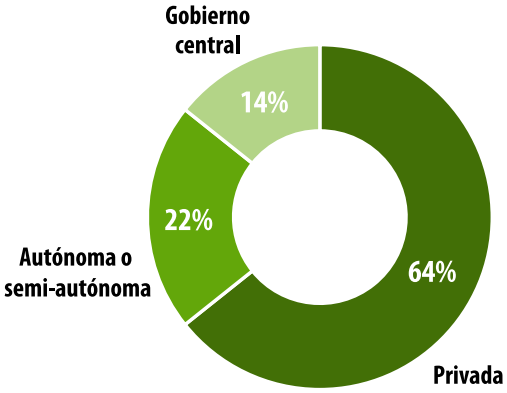
OLaP
Observatorio Laboral de Profesiones
CONARE - COSTA RICA

La muestra final de empleadores de profesionales en Biotecnología fue de 14.
Carreras: Ingeniería en Biotecnología

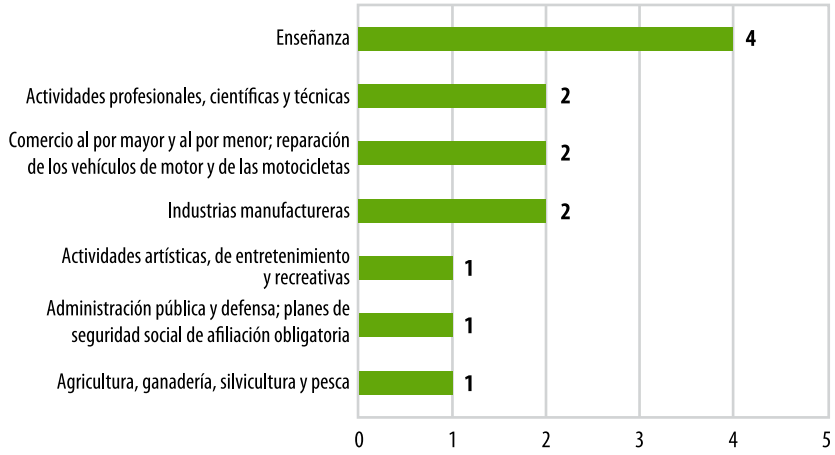
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

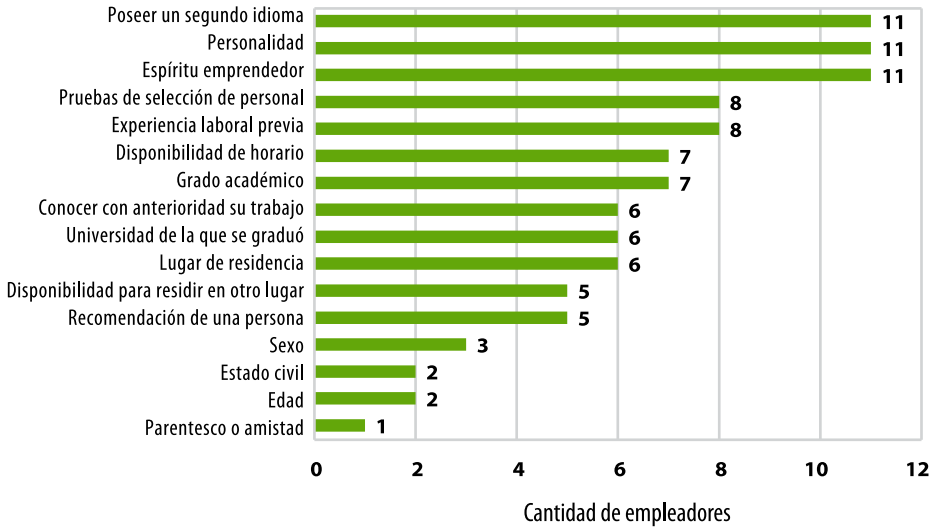


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Biotecnología, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Biotecnología de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,29

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 28 y 56 años y la edad media es 42 años

4 empleadores

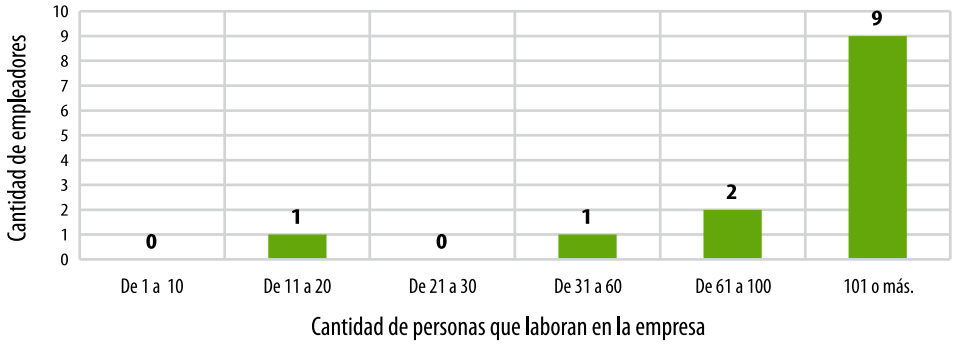
10 empleadores

14 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

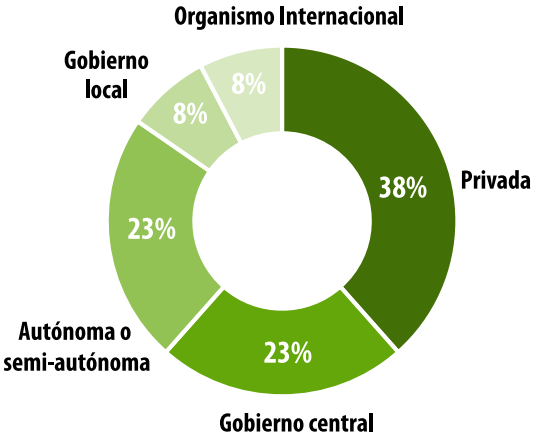
1 Tiene educación secundaria completa.
2 Tienen universitaria incompleta.
25 Tienen universitaria completa.
17 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Agronómica, énfasis Economía Agrícola fue de 13.
Carreras: Ingeniería Agronómica con énfasis en Economía Agrícola

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



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

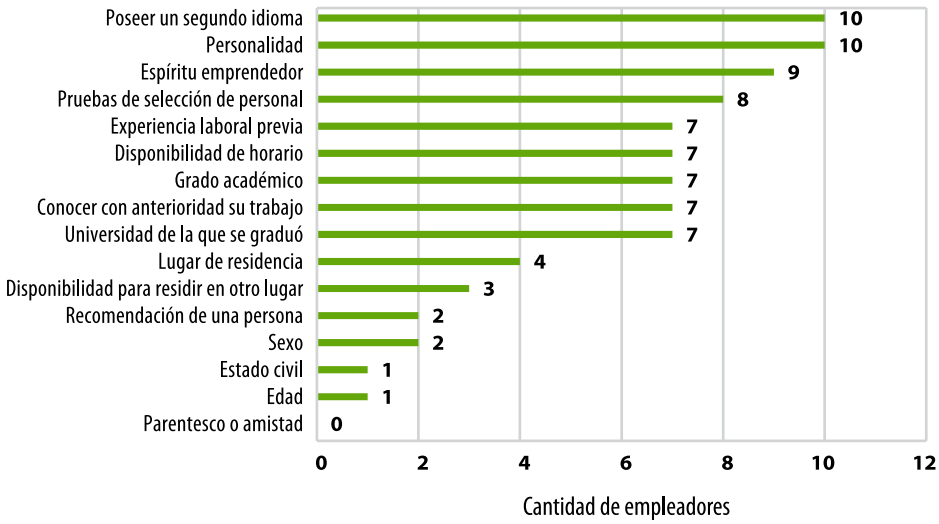


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Agronómica, énfasis Economía Agrícola, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Agronómica, énfasis Economía Agrícola por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Agronómica, énfasis Economía Agrícola de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 3,77

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 27 y 67 años y la edad media es 50 años

2 empleadores

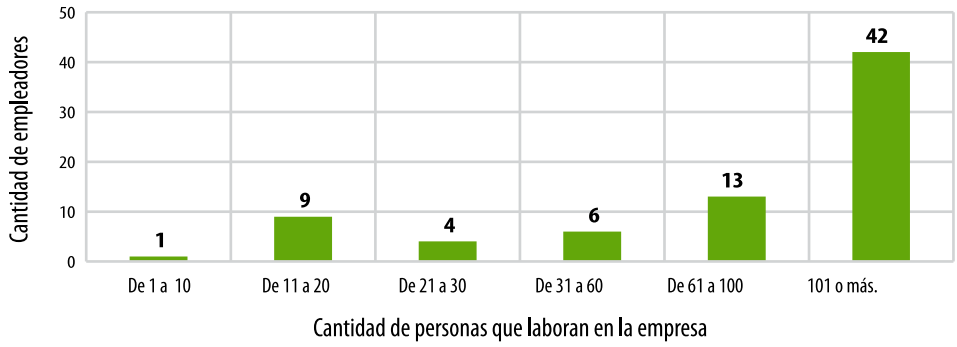
11 empleadores

11 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

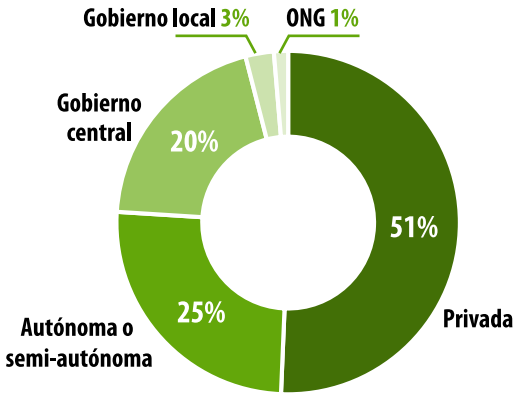
6 Tienen universitaria completa.
1 Tiene posgrado incompleto.
6 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Agronómica, énfasis Fitotecnia fue de 75.
Carreras: Ingeniería Agronómica con énfasis en Fitotecnia

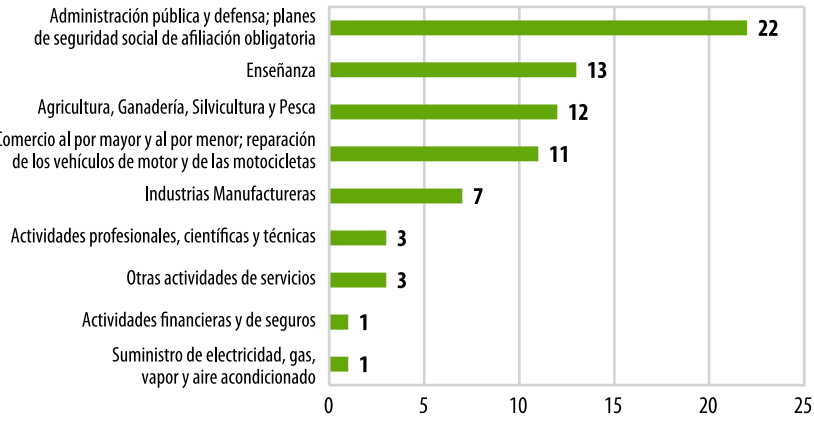
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

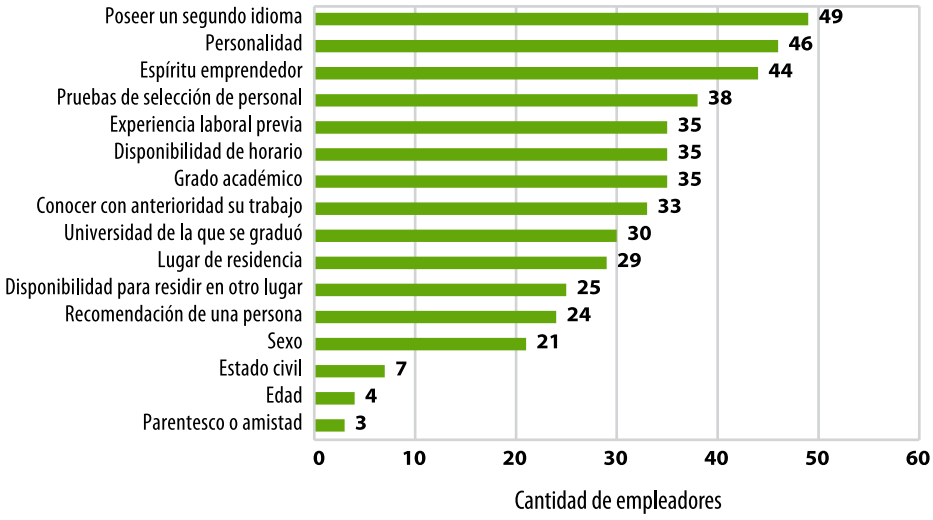


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

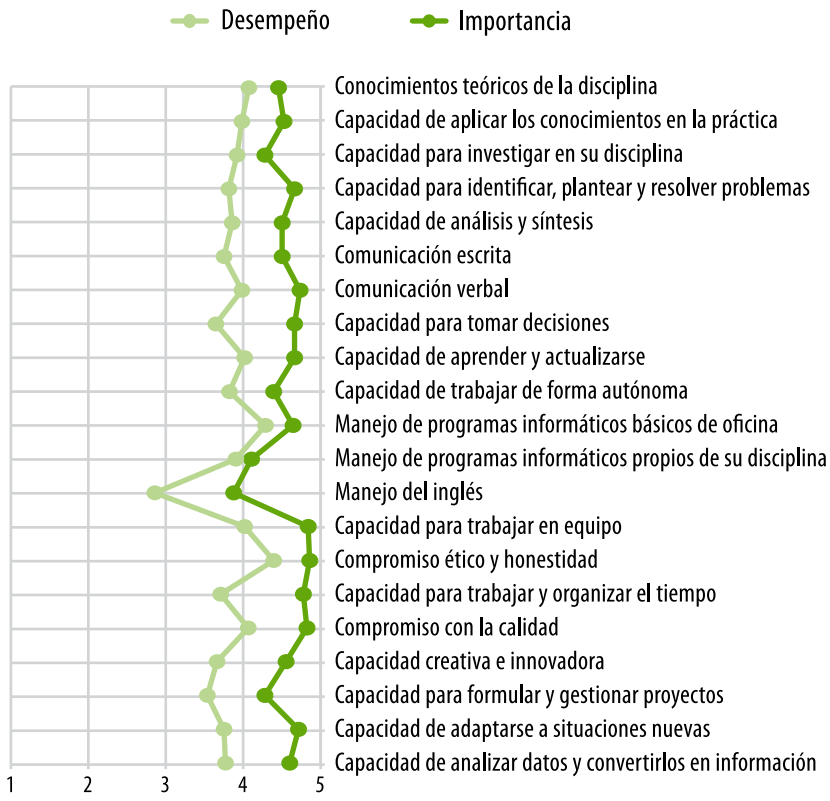


Nota: Dos casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Agronómica con énfasis en Fitotecnia, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Agronómica, énfasis Fitotecnia por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Agronómica, énfasis Fitotecnia de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 3,88

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 26 y 73 años y la edad media es 47 años

9 empleadores

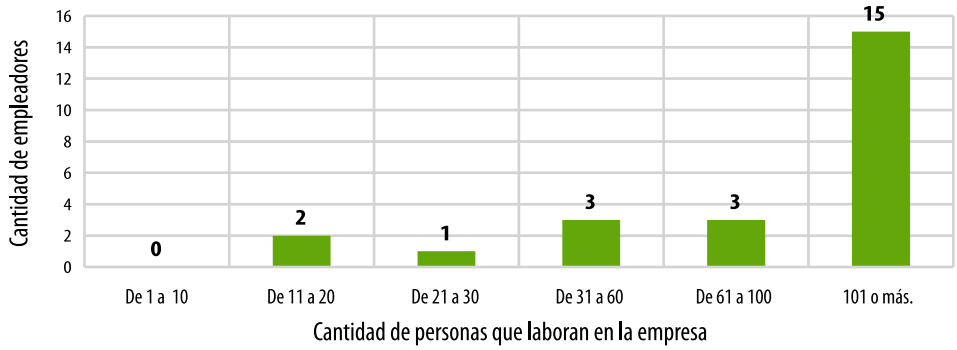
66 empleadores

55 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

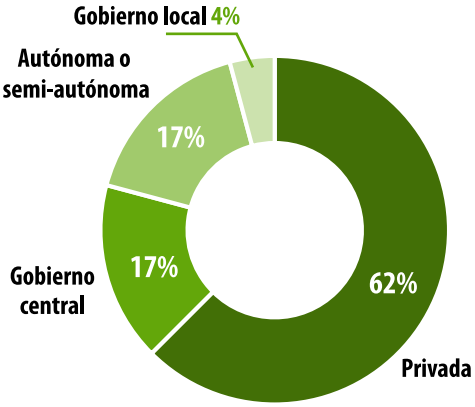
1 Tiene universitaria incompleta.
31 Tienen universitaria completa.
2 Tienen posgrado incompleto.
41 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Agronómica, énfasis Zootecnia fue de 24.
Carreras: Ingeniería Agronómica con énfasis en Zootecnia

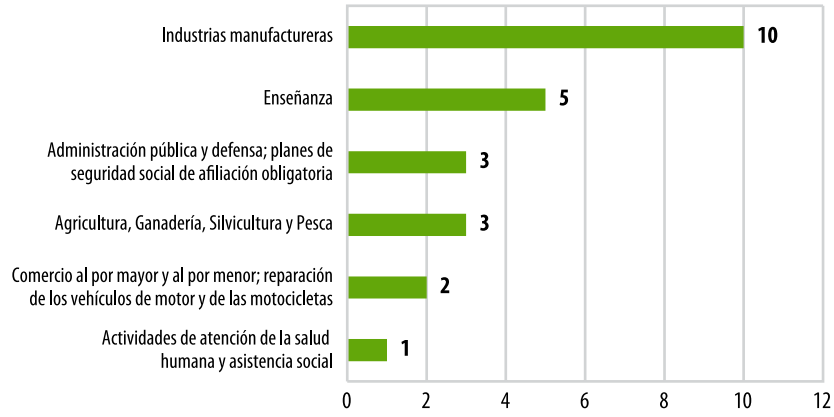
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



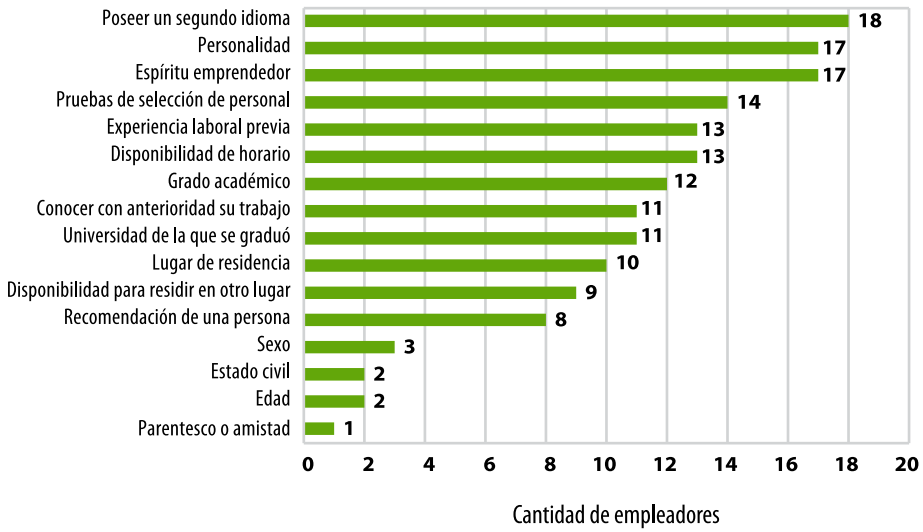
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



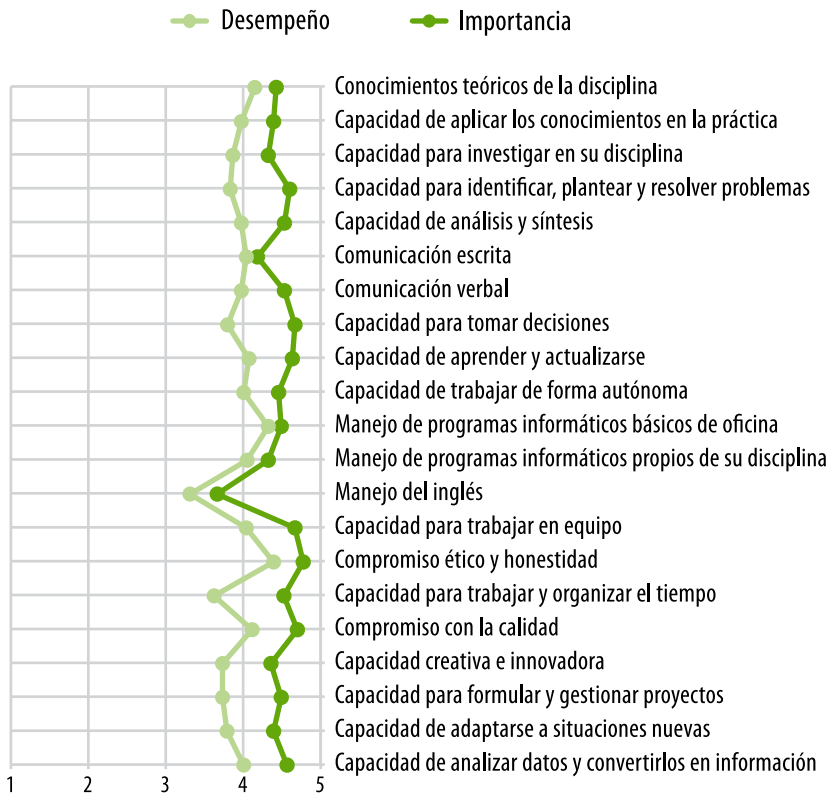
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



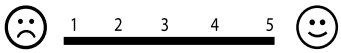
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Agronómica énfasis Zootecnia, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Agronómica, énfasis Zootecnia por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Agronómica, énfasis Zootecnia de las universidades estatales según sus empleadores



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 3,92

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 31 y 62 años y la edad media es 47 años

3 empleadores

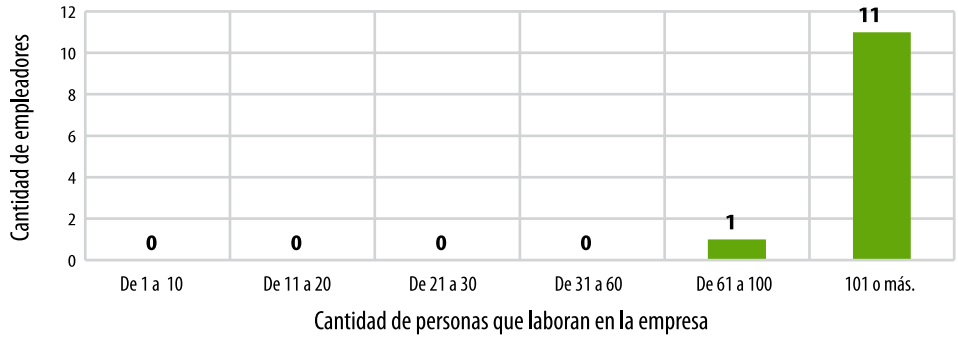
21 empleadores

16 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

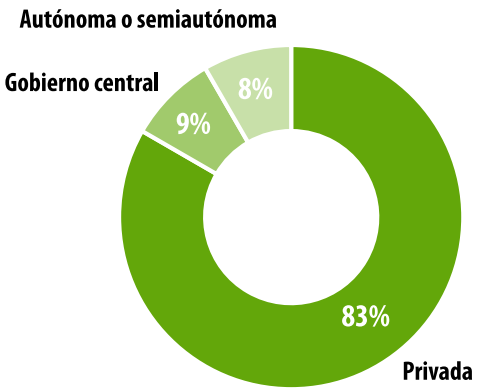
1 Tiene secundaria completa.
15 Tienen universitaria completa.
8 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Agropecuaria Administrativa fue de 12.
Carreras: Ingeniería Agropecuaria Administrativa con énfasis en Empresas Agroindustriales, Ingeniería Agropecuaria Administrativa con énfasis en Empresas Agropecuarias e Ingeniería Agropecuaria Administrativa

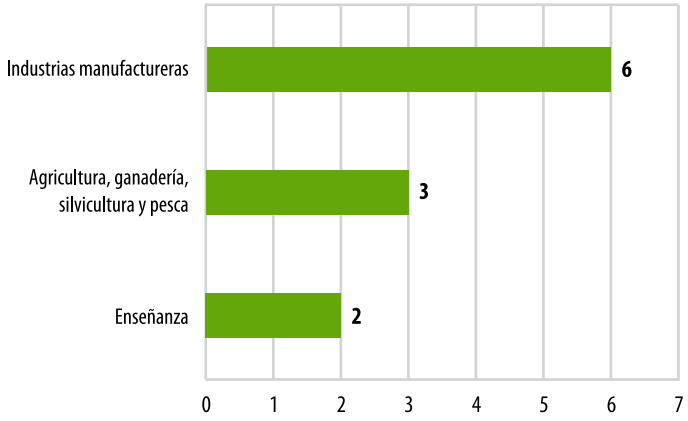
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

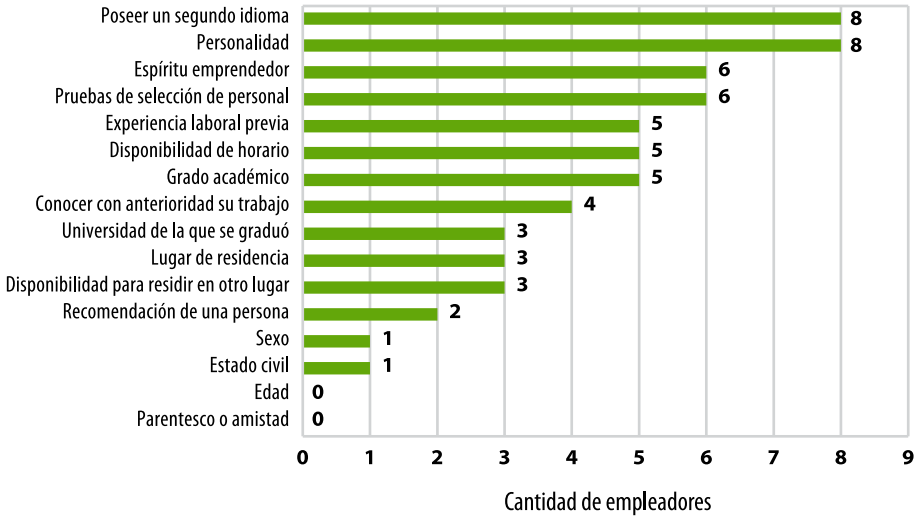


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Agropecuaria Administrativa, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Agropecuaria Administrativa por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Agropecuaria Administrativa de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 3,83

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 30 y 60 años y la edad media es 42 años

3 empleadores

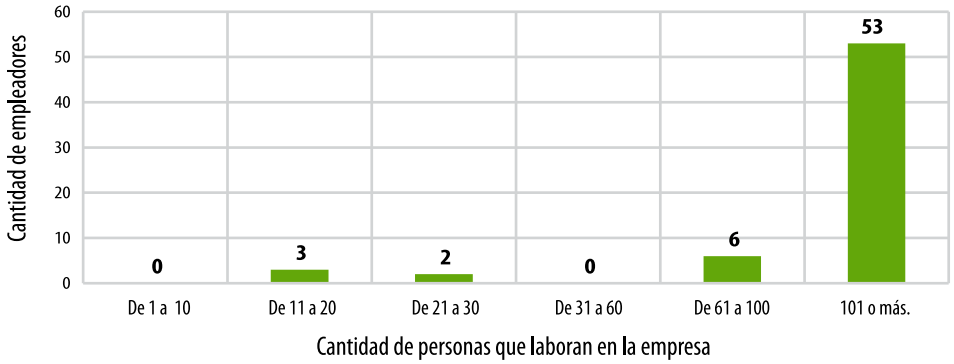
9 empleadores

6 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

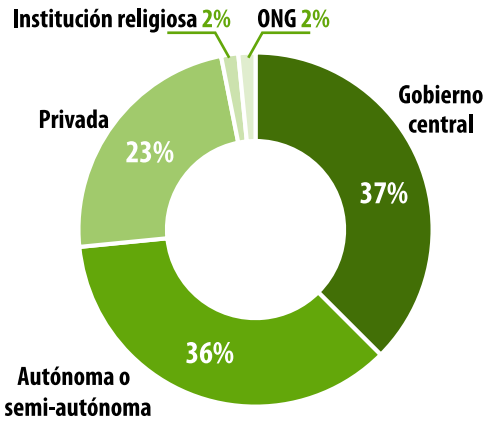
8 Tienen universitaria completa.
4 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Forestales y Ecología fue de 64.
Carreras: Ciencias Agrarias, Gestión Ambiental, Ingeniería Forestal y Manejo de Recursos Naturales énfasis en Gestión de la Biodiversidad

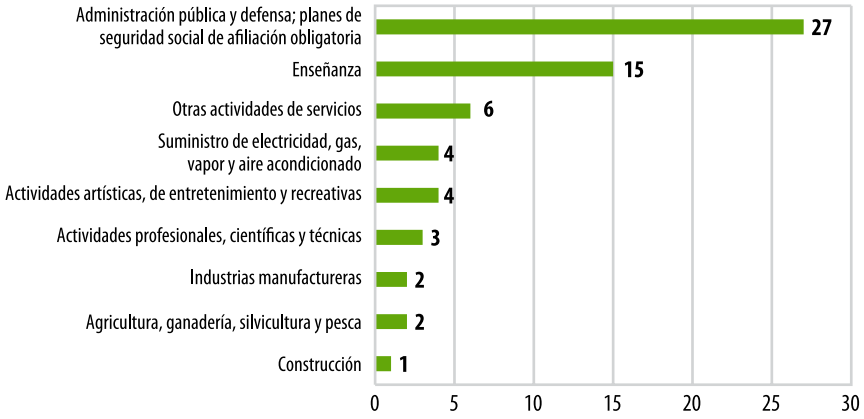
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



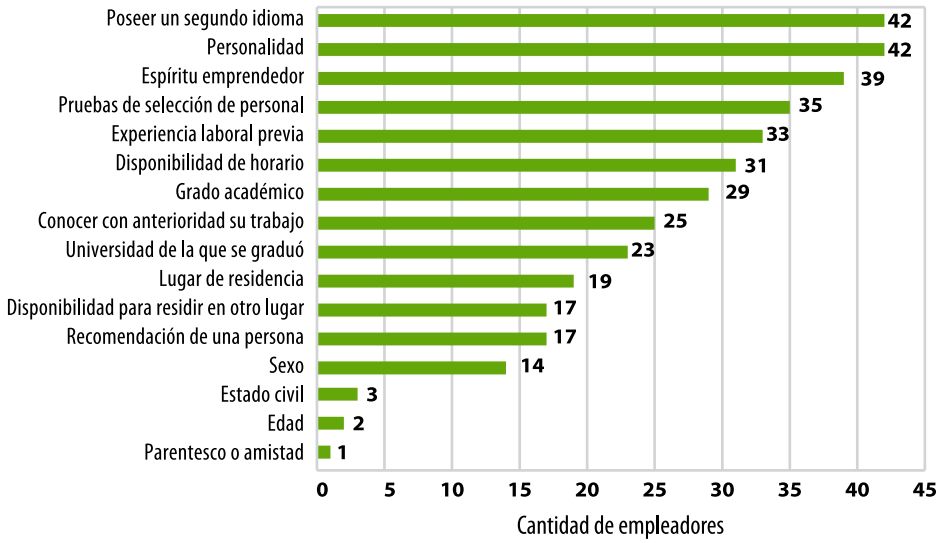
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



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 en Forestales y Ecología, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Forestales y Ecología por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Forestales y Ecología de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,16

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 24 y 63 años y la edad media es 44 años

23 empleadores

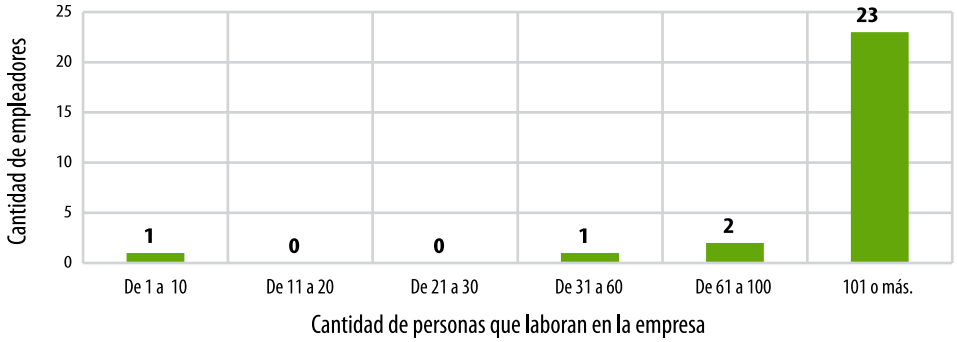
41 empleadores

49 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

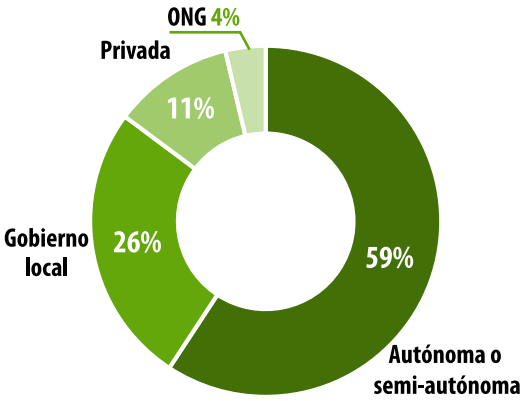
23 Tienen universitaria completa.
4 Tienen posgrado incompleto.
37 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Geografía fue de 27.
Carreras: Ingeniería en Geografía, y Geografía con concentración en Ordenamiento del Territorio

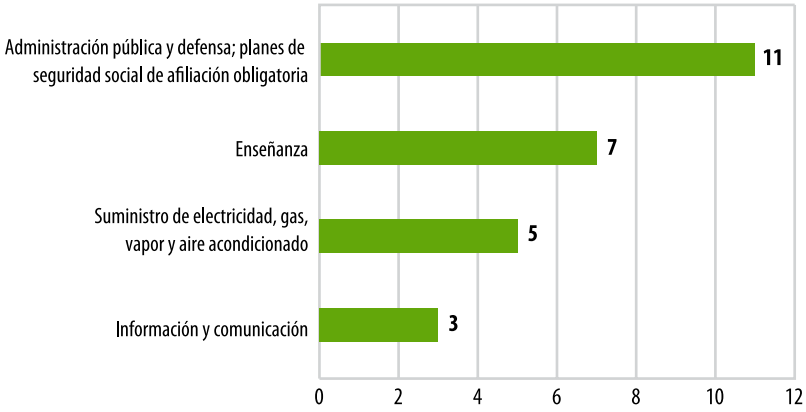
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

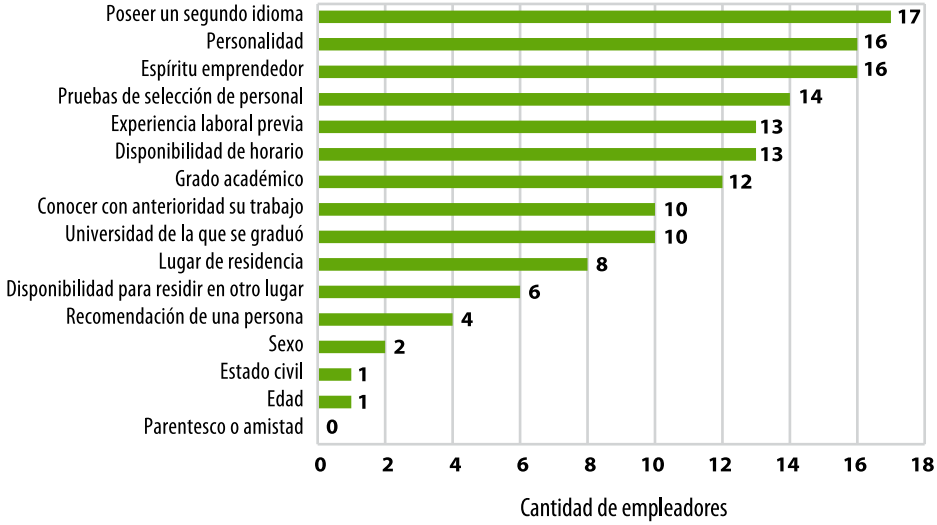


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

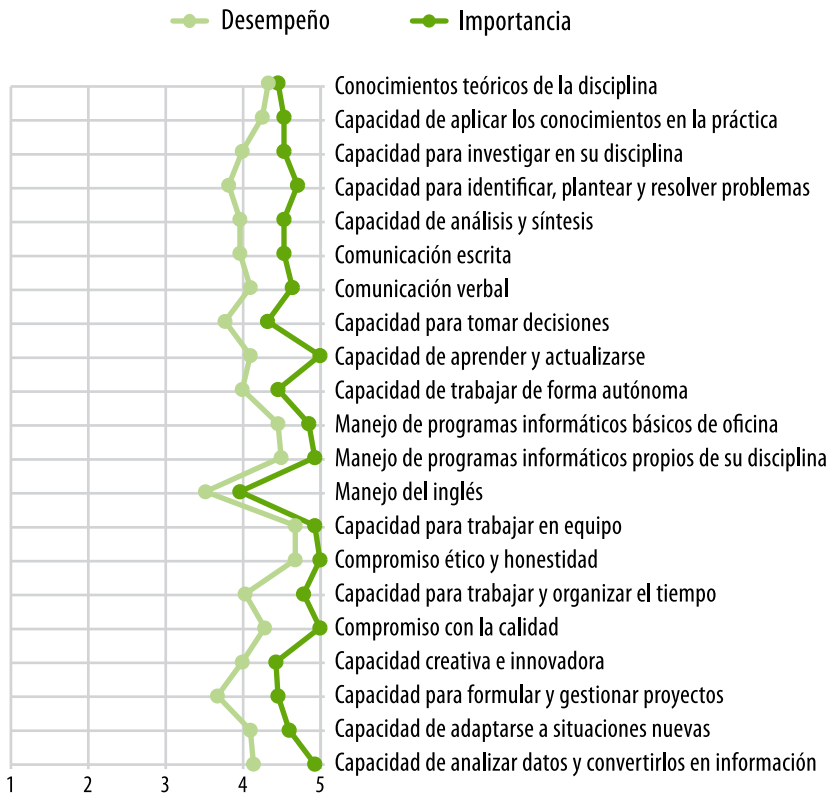


Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Geografía, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Geografía de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,19

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 26 y 64 años y la edad media es 44 años

7 empleadores

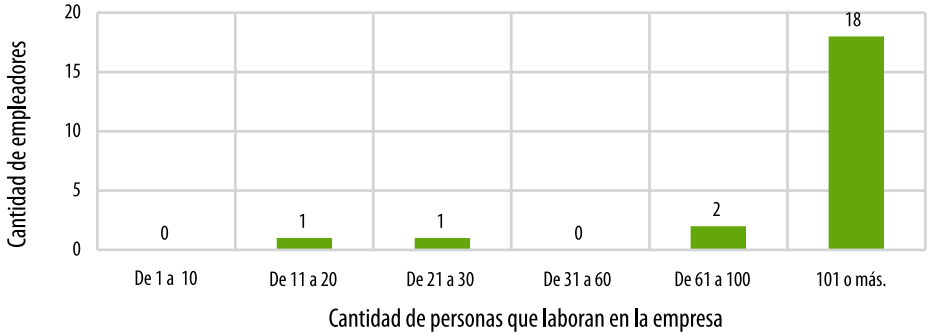
20 empleadores

22 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

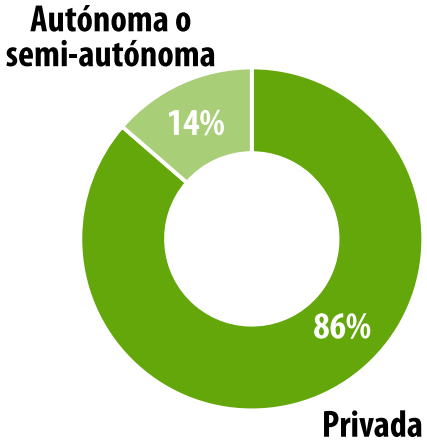
16 Tienen universitaria completa.
11 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Tecnología de Alimentos fue de 22.
Carreras: Ingeniería de Alimentos (Tecnología de Alimentos)

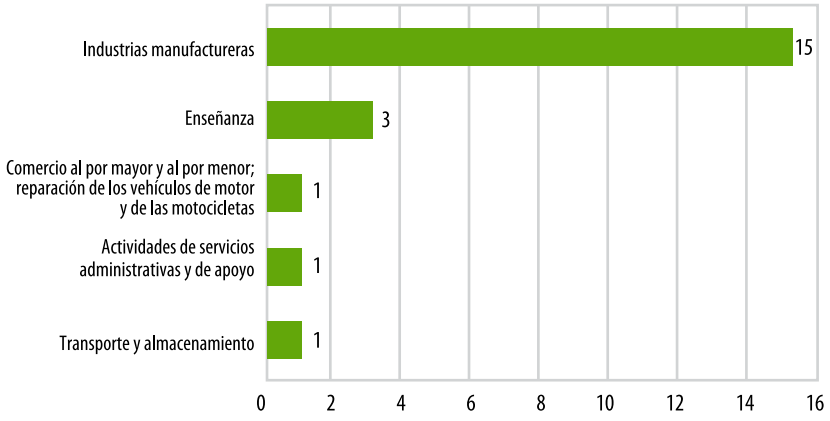
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

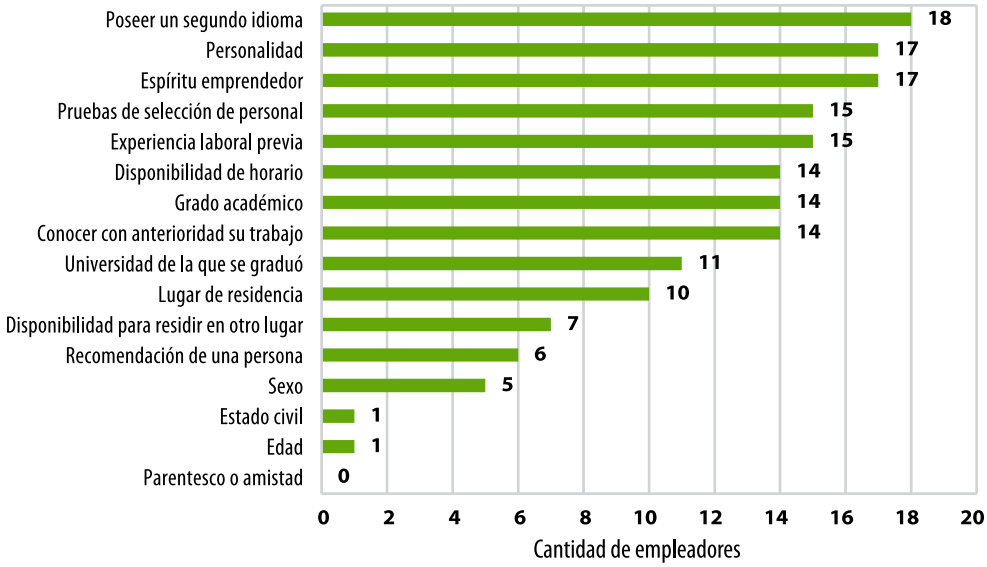


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Tecnología de Alimentos, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Tecnología de Alimentos por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Tecnología de Alimentos de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,23

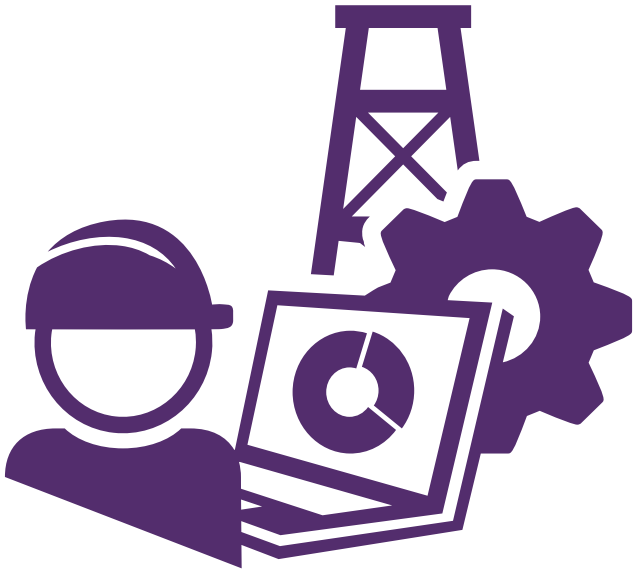
Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 28 y 58 años y la edad media es 42 años

11 empleadores 11 empleadores

16 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

10 Tienen universitaria completa.
12 Tienen posgrado completo.



Ingeniería

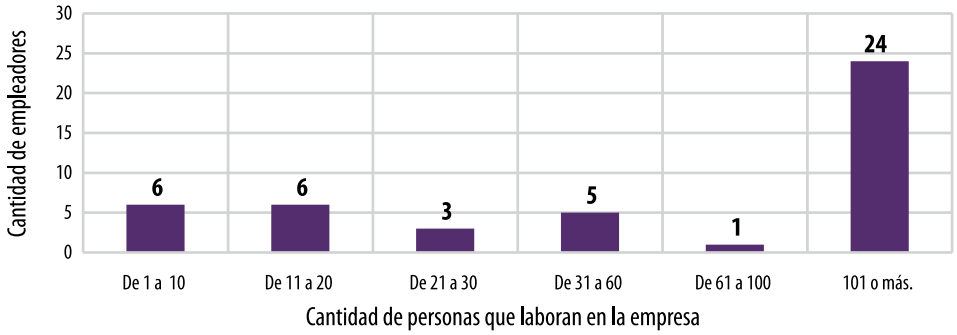
Arquitectura
Ingeniería Civil
Ingeniería Industrial
Ingeniería Mecánica
Ingeniería Eléctrica
Ingeniería Electrónica
Ingeniería Química
Seguridad Laboral
Diseño Industrial
Ingeniería de los Materiales

CONARE

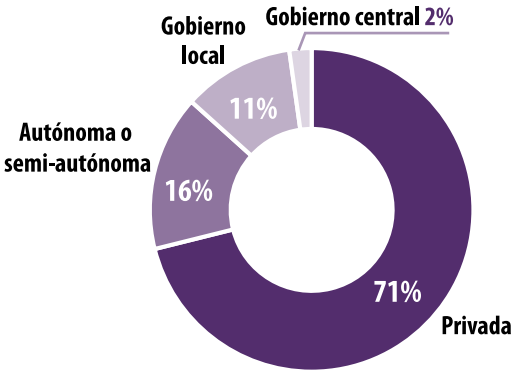
OLaP
Observatorio Laboral de Profesiones
CONARE - COSTA RICA

La muestra final de empleadores de profesionales en Arquitectura fue de 45.
Carreras: Arquitectura y Arquitectura y Urbanismo

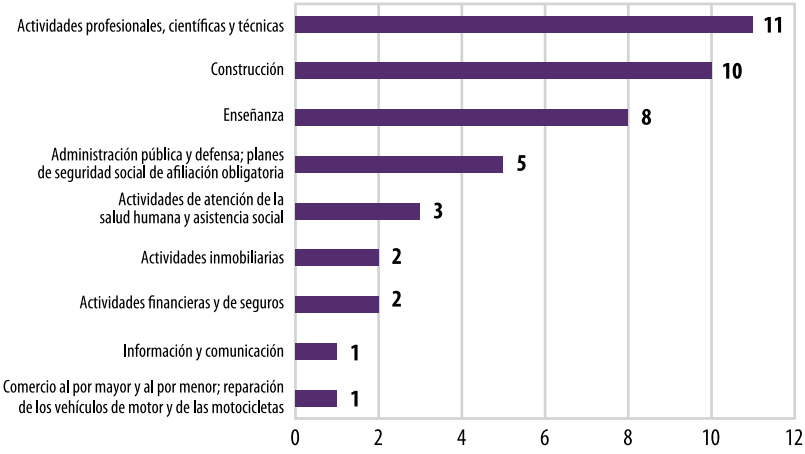
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

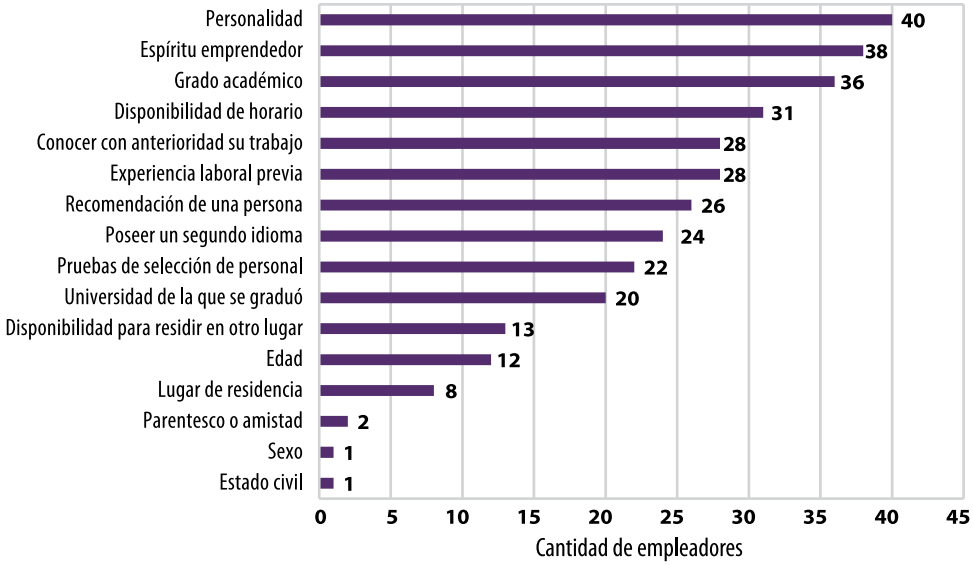


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

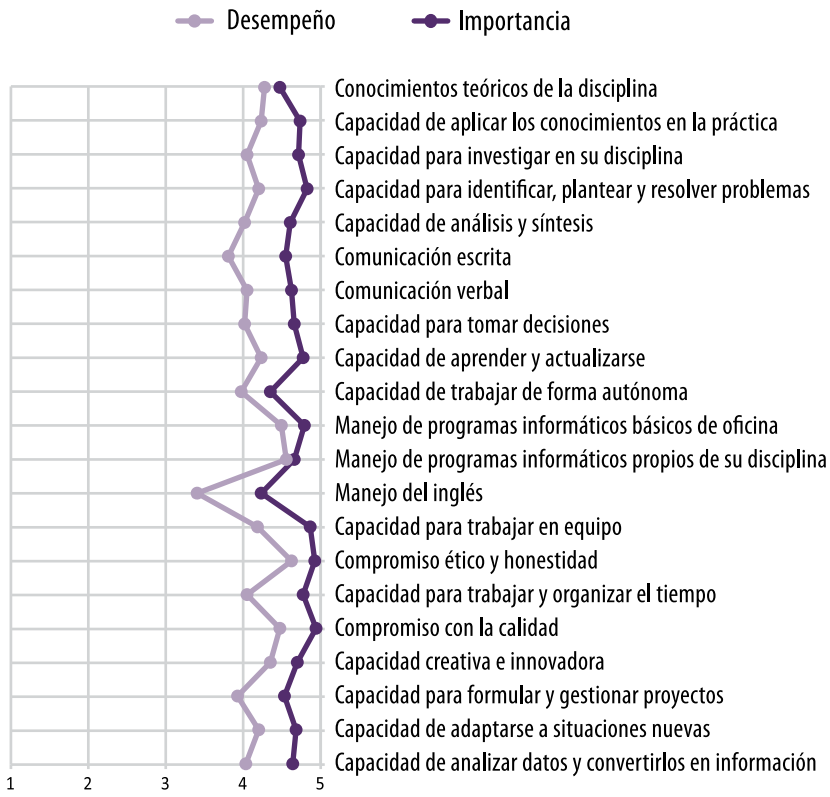


Nota: Dos casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Arquitectura, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Arquitectura de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,20

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 27 y 62 años y la edad media es 42 años

11 empleadores

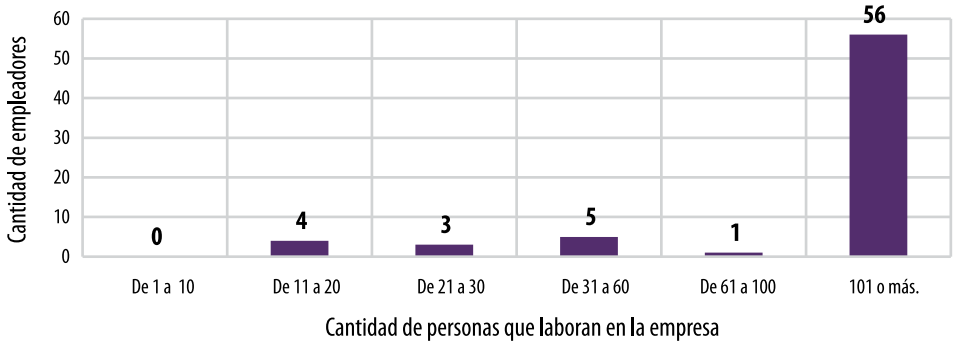
34 empleadores

20 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

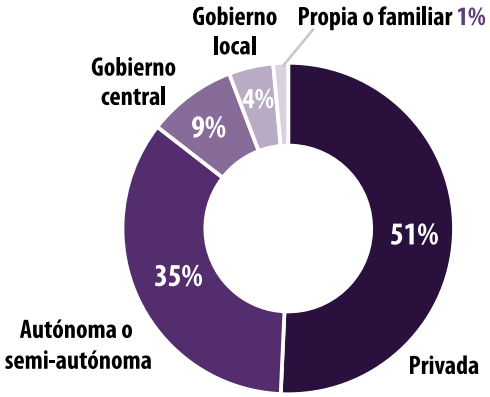
1 Tiene secundaria completa.
2 Tienen universitaria incompleta.
25 Tienen universitaria completa.
17 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Civil fue de 69.
Carreras: Ingeniería Civil e Ingeniería en Construcción

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



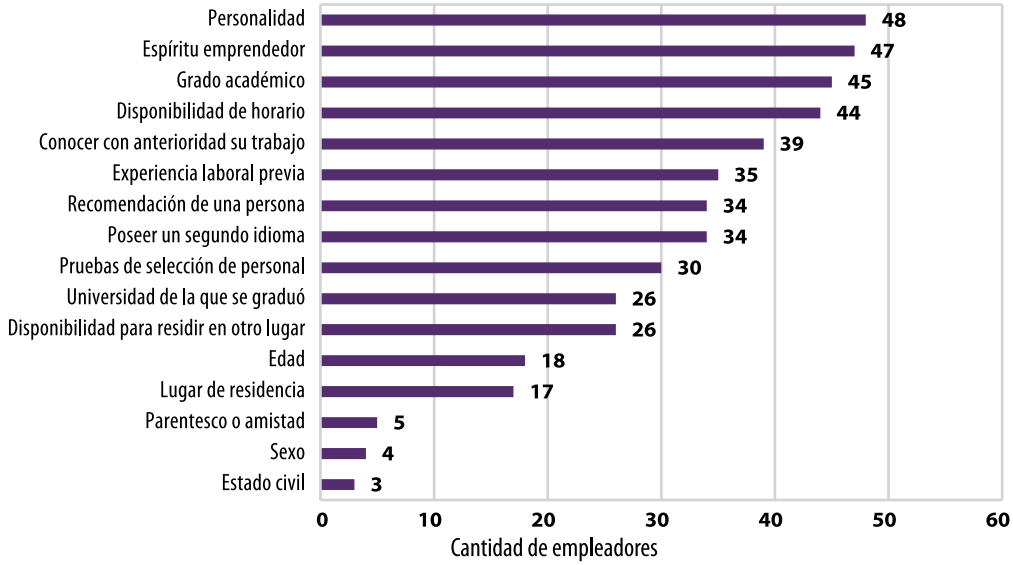
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



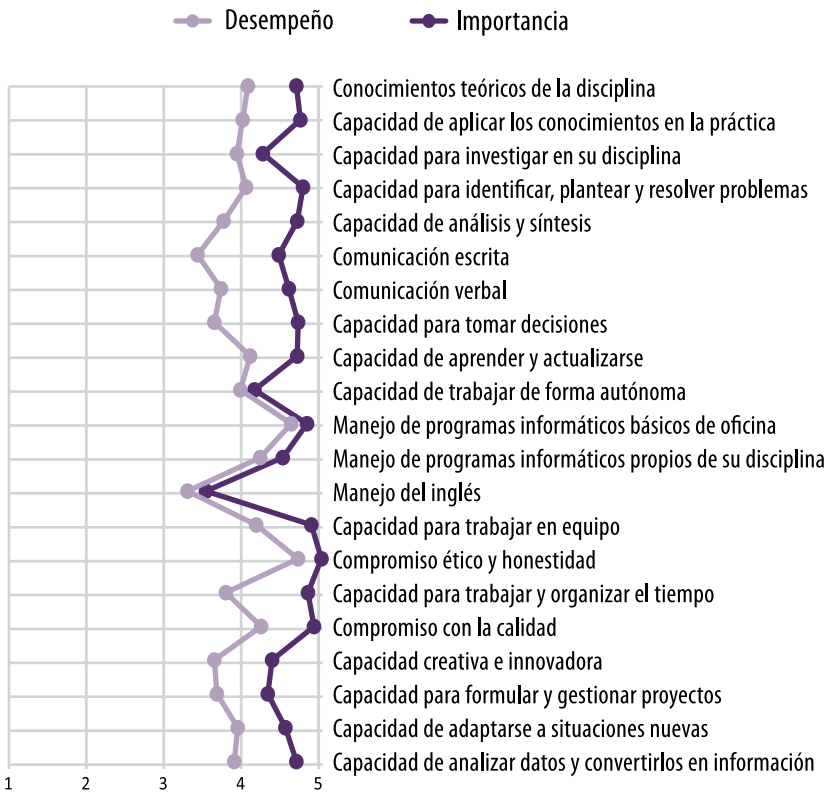
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes, en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Civil, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Civil de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,16

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 28 y 63 años y la edad media es 45 años

5 empleadores

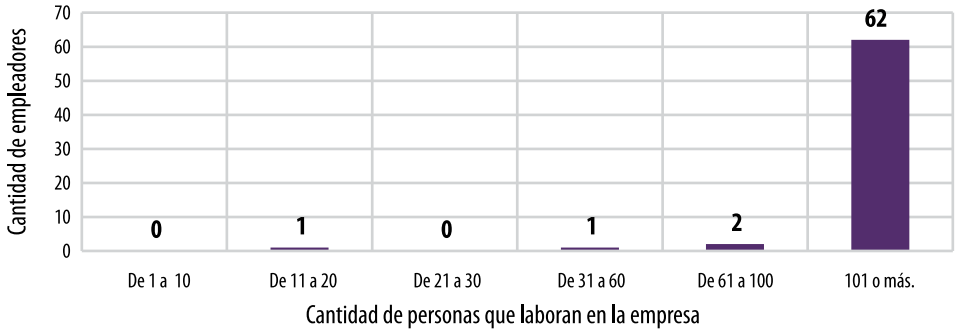
64 empleadores

59 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

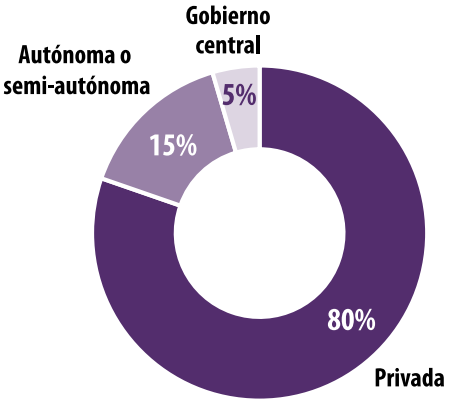
1 Tiene universitaria incompleta.
25 Tienen universitaria completa.
2 Tienen posgrado incompleto.
41 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Industrial fue de 66.
Carreras: Ingeniería Industrial e Ingeniería en Producción Industrial

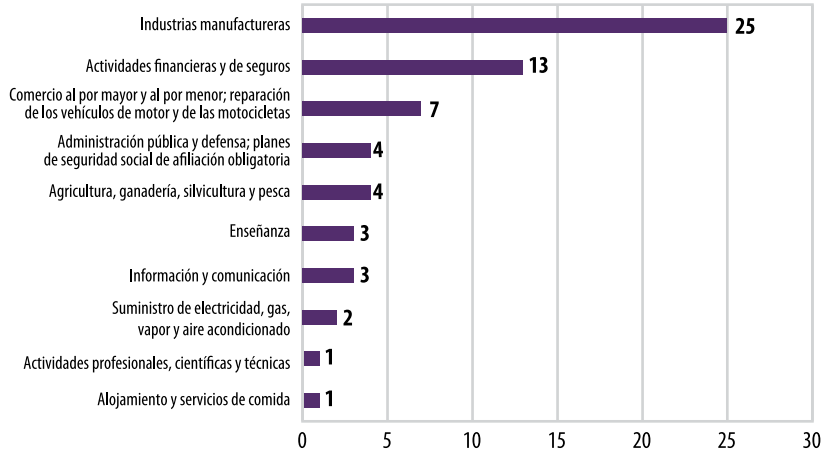
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

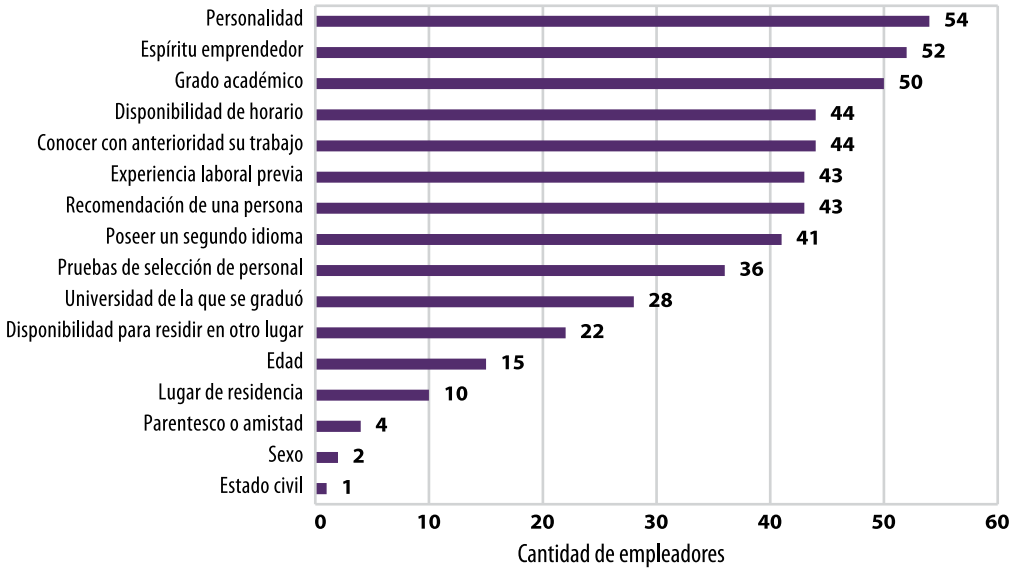


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

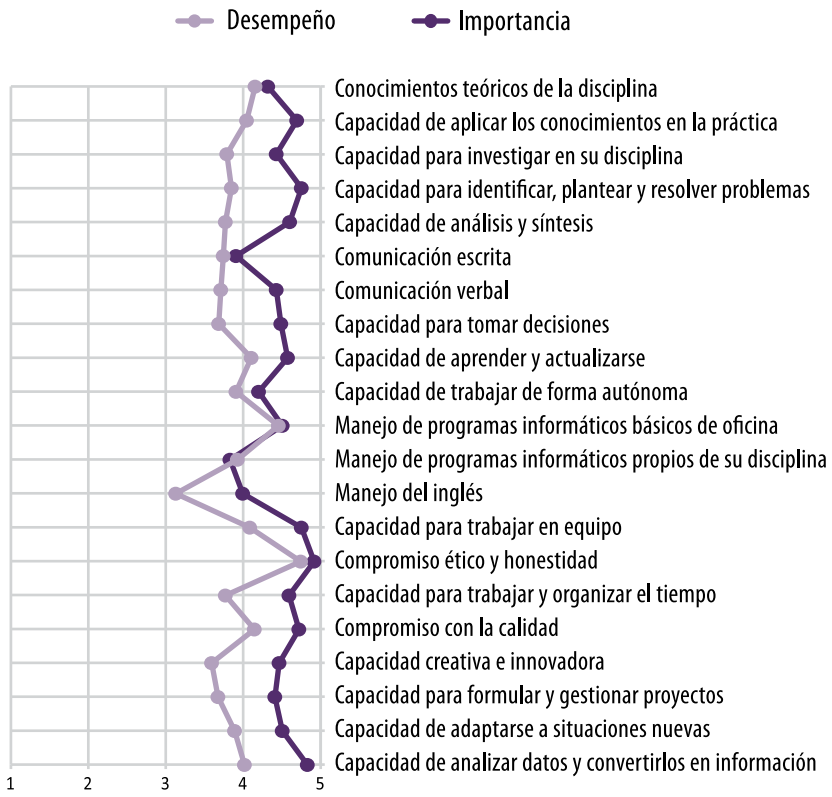


Nota: Tres casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Industrial, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Industrial de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,17

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 27 y 61 años y la edad media es 41 años

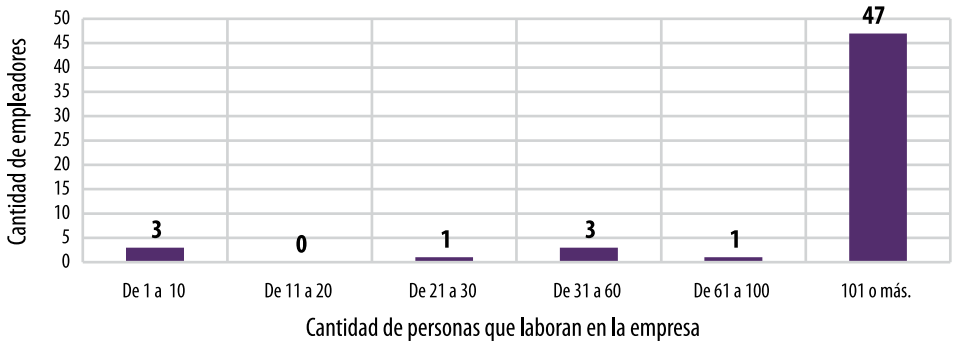
17 empleadores 49 empleadores

46 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

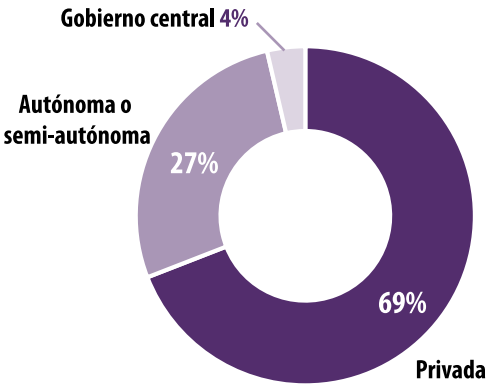
1 Tiene educación técnica completa.
2 Tienen universitaria incompleta.
18 Tienen universitaria completa.
45 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Mecánica fue de 55.
Carreras: Ingeniería Mecánica e Ingeniería en Mantenimiento Industrial

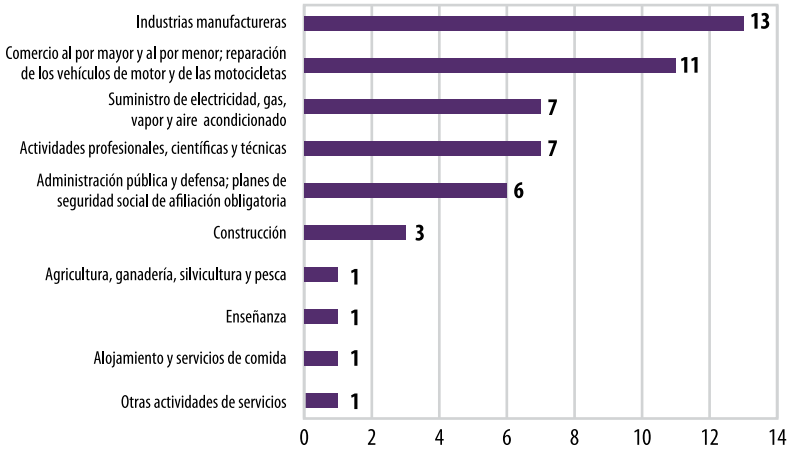
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

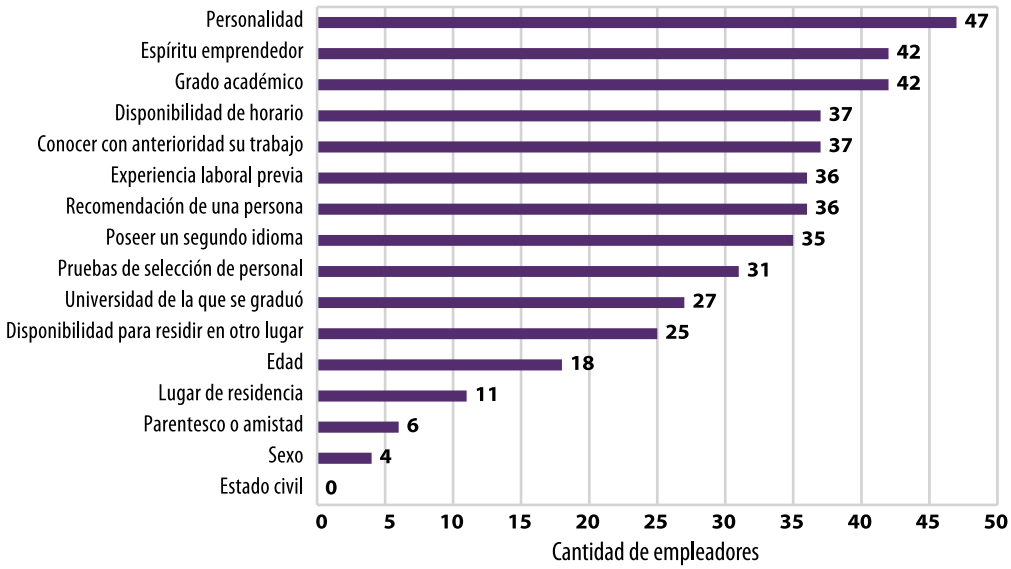


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

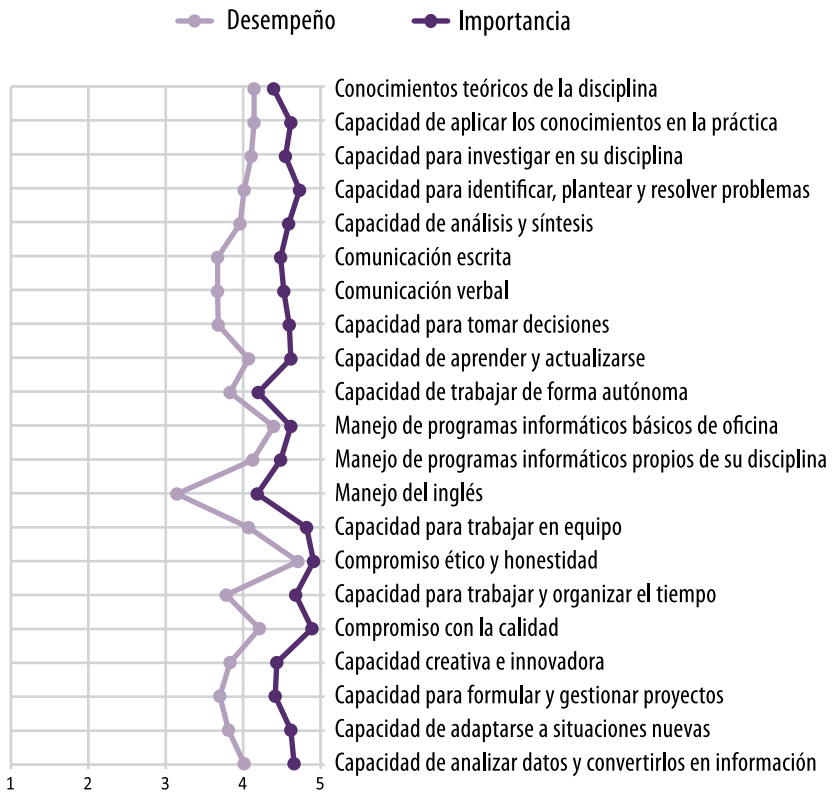


Nota: Dos casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Mecánica, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Mecánica de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,13

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 27 y 64 años y la edad media es 43 años

7 empleadores

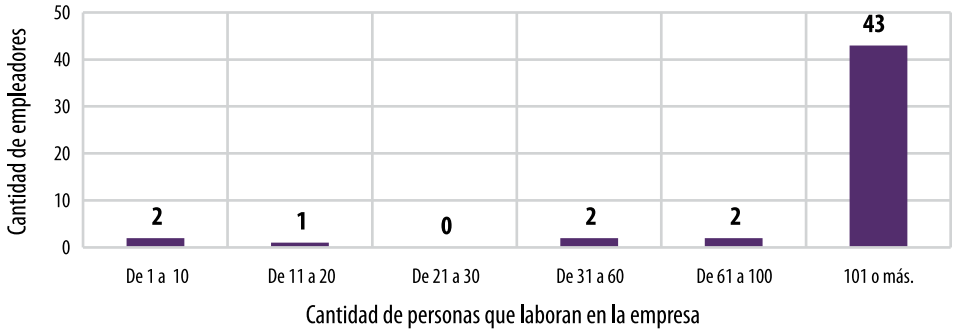
48 empleadores

35 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

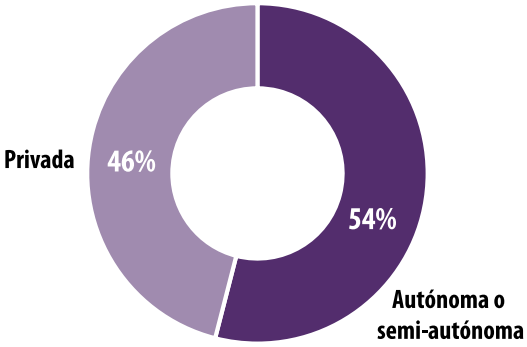
1 Tiene universitaria completa.
26 Tienen posgrado incompleto.
28 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Eléctrica fue de 50.
Carreras: Ingeniería Eléctrica

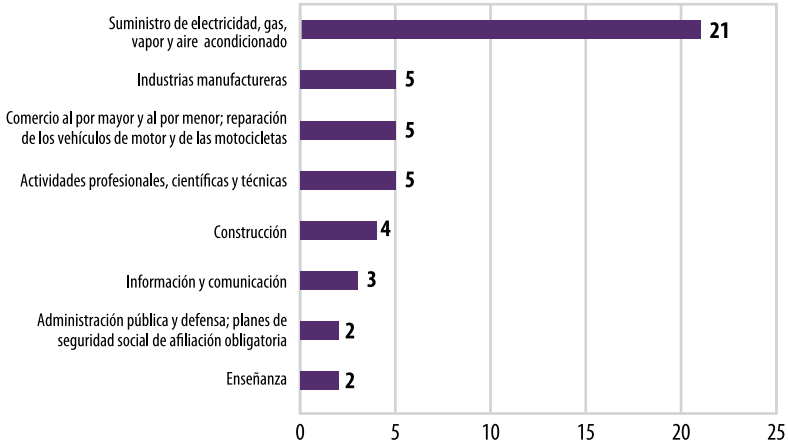
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

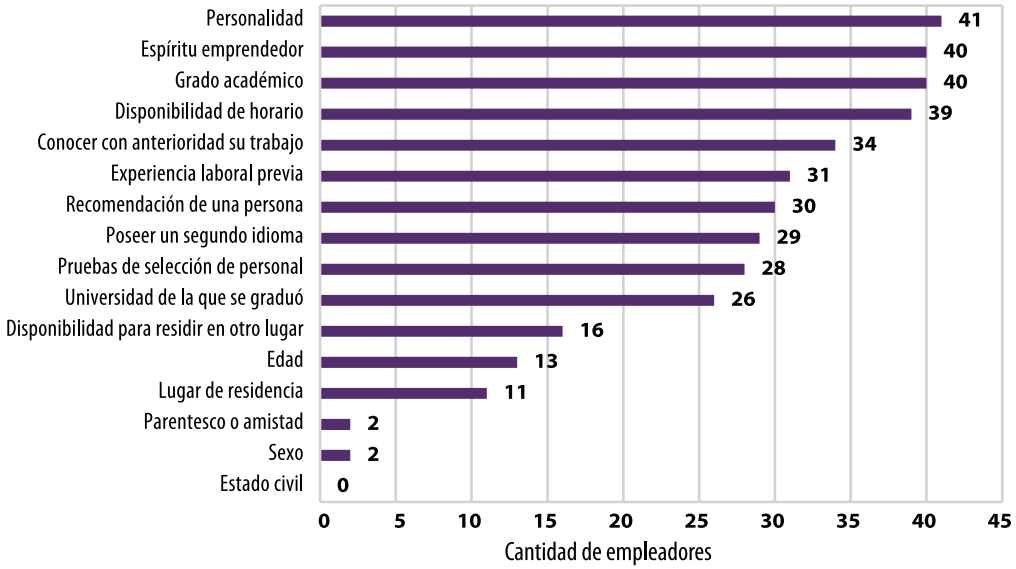


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

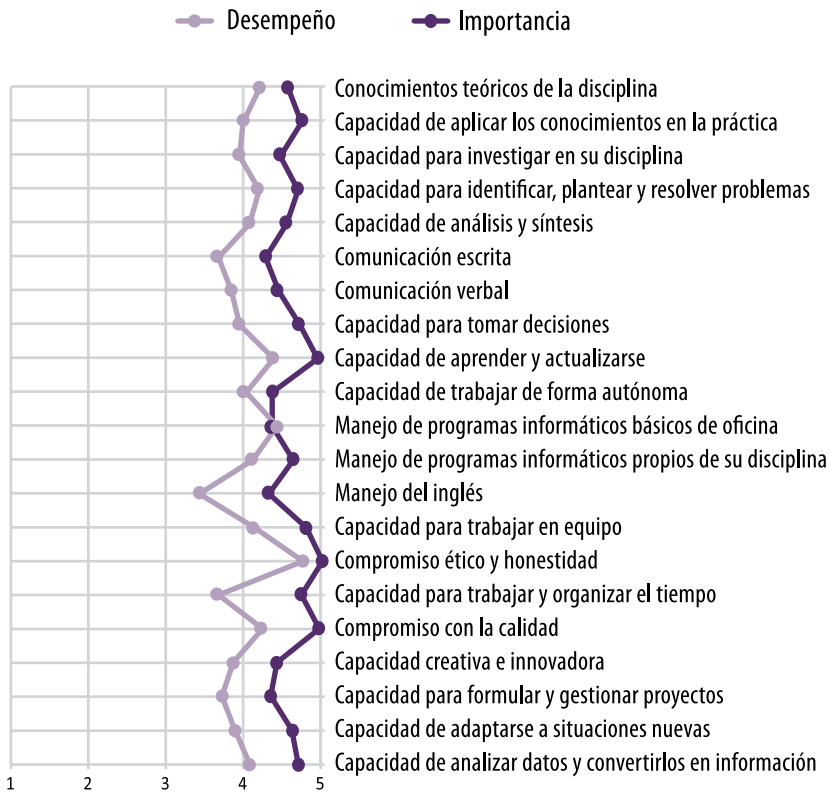


Nota: Tres casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Eléctrica, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Eléctrica de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,30

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 28 y 63 años y la edad media es 43 años

5 empleadores

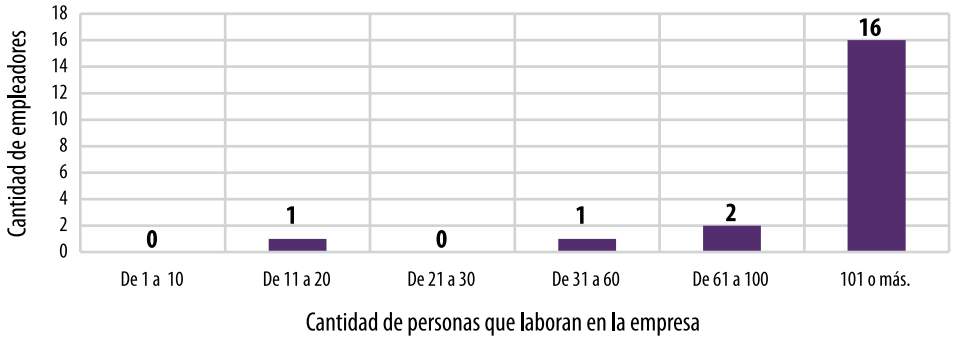
45 empleadores

42 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

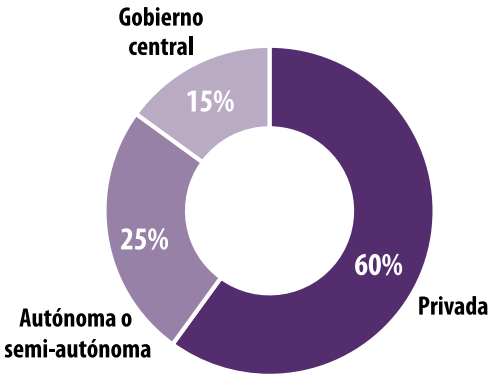
26 Tienen universitaria completa.
1 Tiene posgrado incompleto.
23 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Electrónica fue de 20.
Carreras: Ingeniería Electrónica

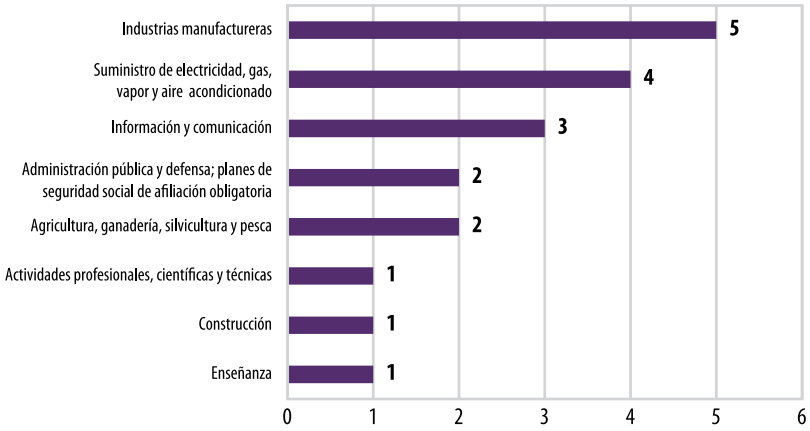
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

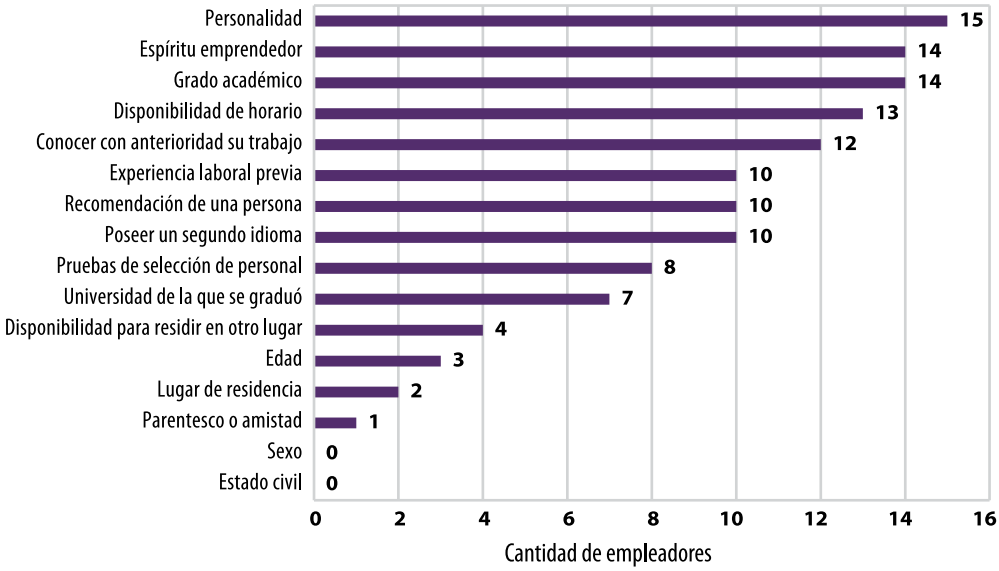


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

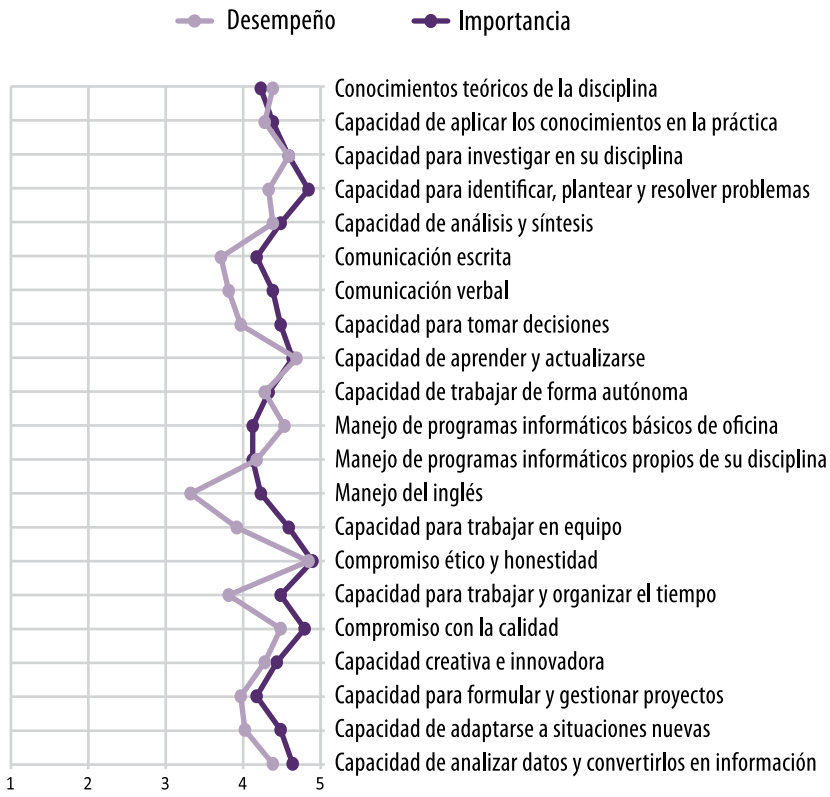


Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Electrónica, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería Electrónica por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Electrónica de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,40

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 30 y 54 años y la edad media es 37 años

1 empleadores

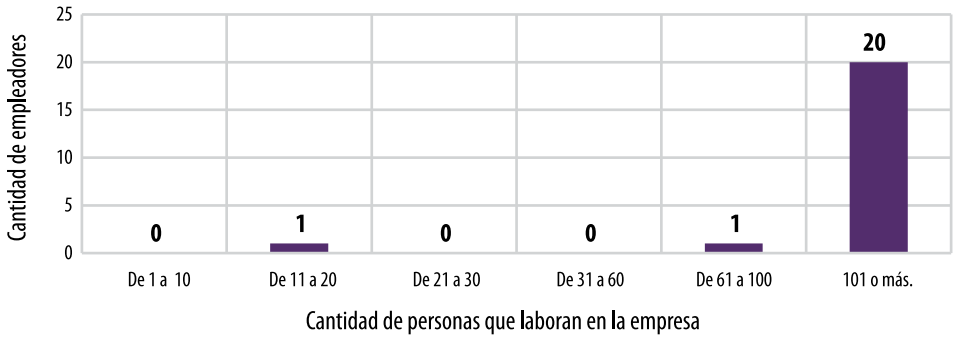
19 empleadores

12 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

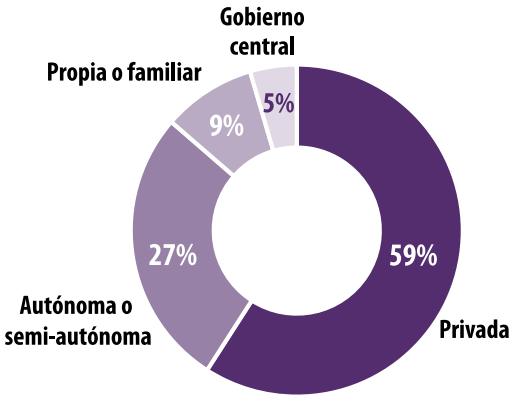
1 Tiene universitaria incompleta.
7 Tienen universitaria completa.
12 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería Química fue de 22.
Carreras: Ingeniería Química

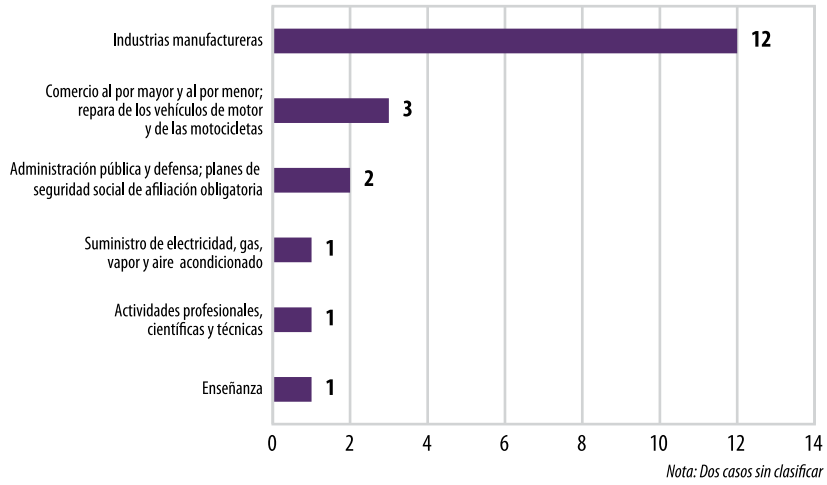
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

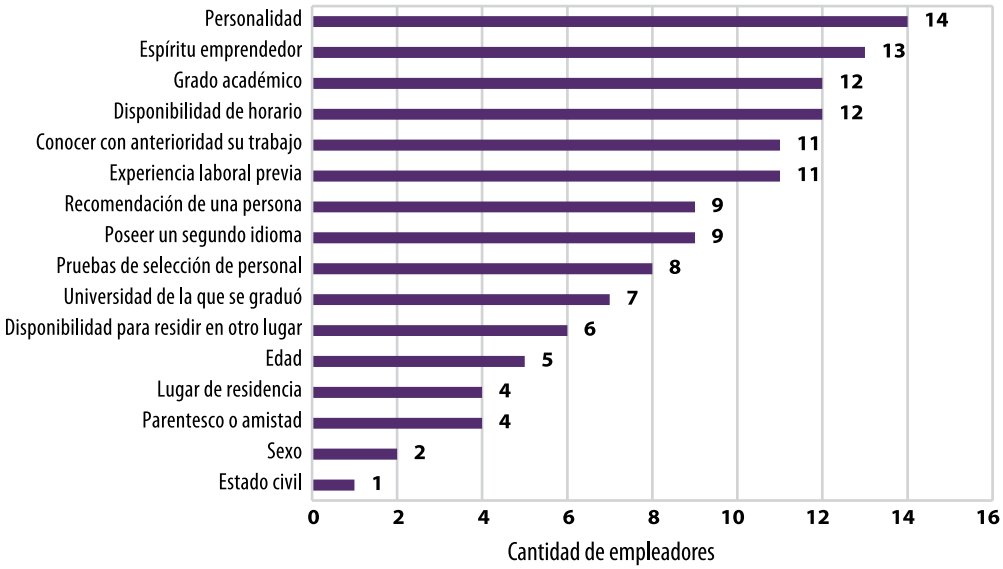


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

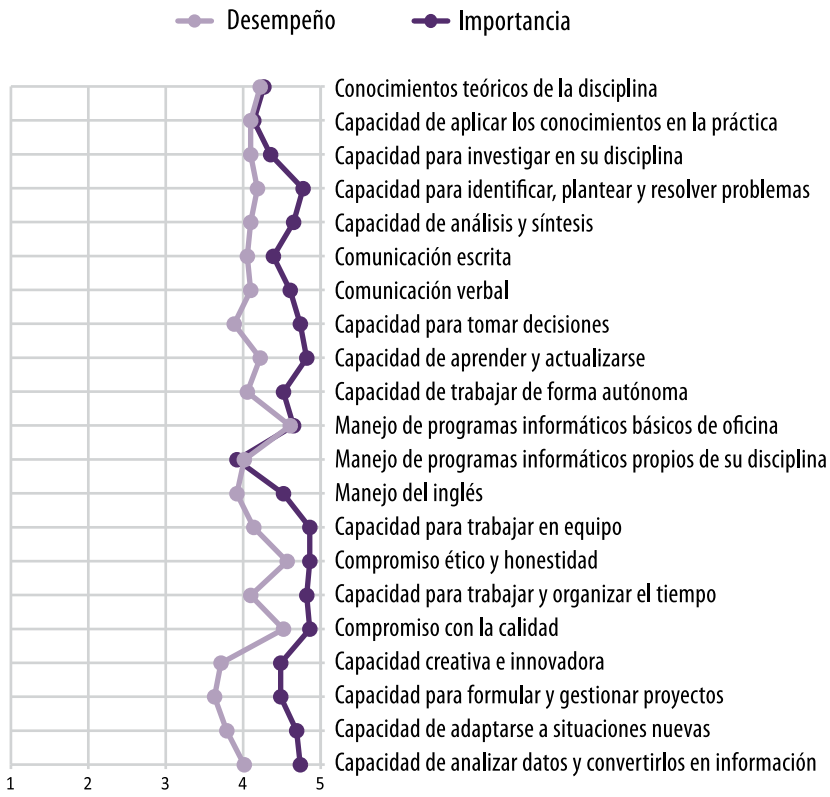


Nota: Dos casos sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería Química, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería Química de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,23

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 30 y 66 años y la edad media es 44 años

2 empleadores

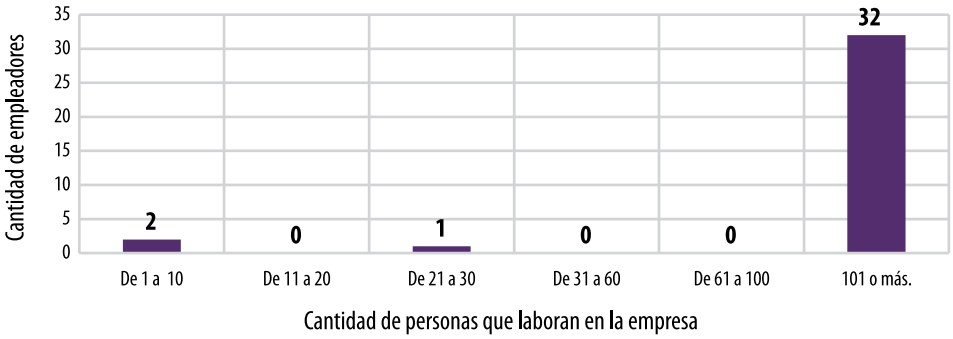
20 empleadores

20 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

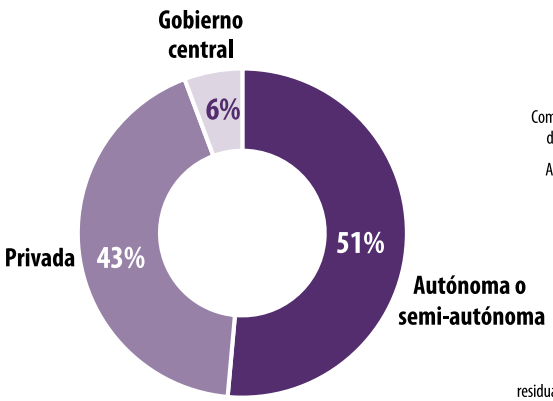
9 Tienen universitaria completa.
13 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Seguridad Laboral fue de 35.
Carreras: Seguridad Laboral e Higiene Ambiental

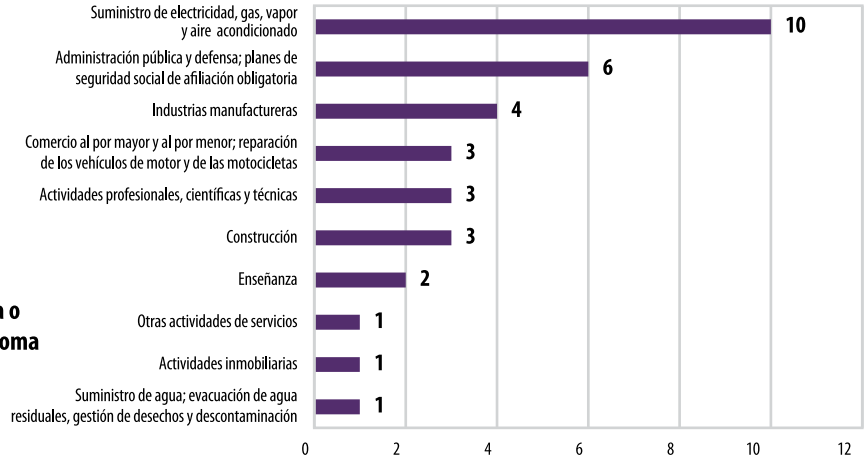
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

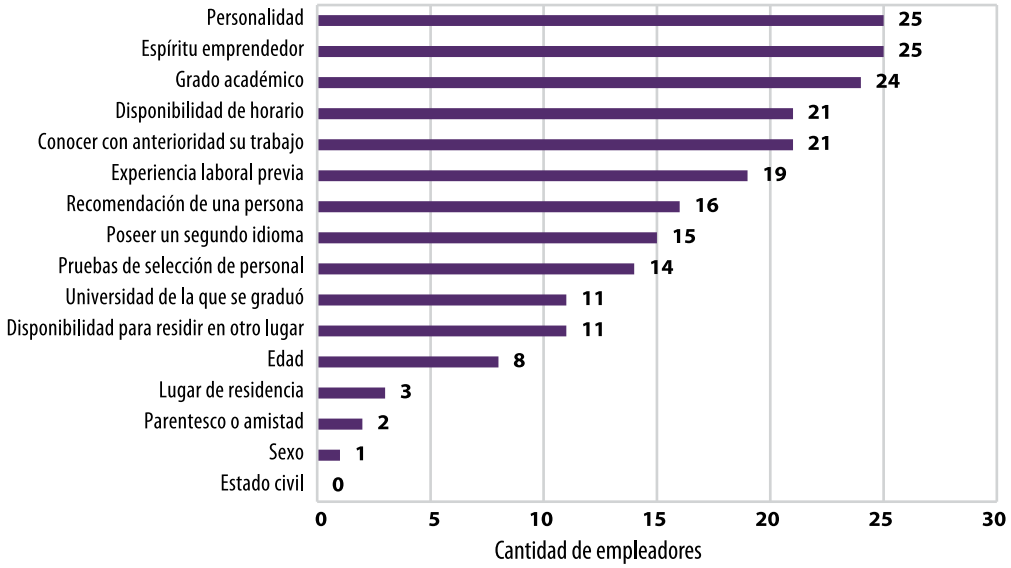


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

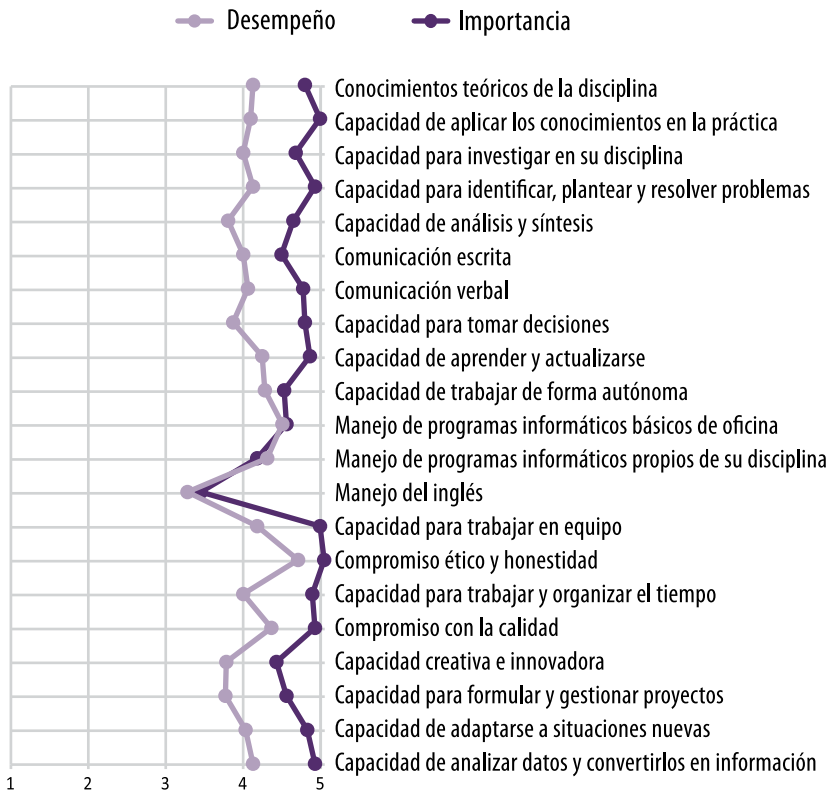


Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Seguridad Laboral, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Seguridad Laboral de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,03

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 26 y 61 años y la edad media es 43 años

13 empleadores

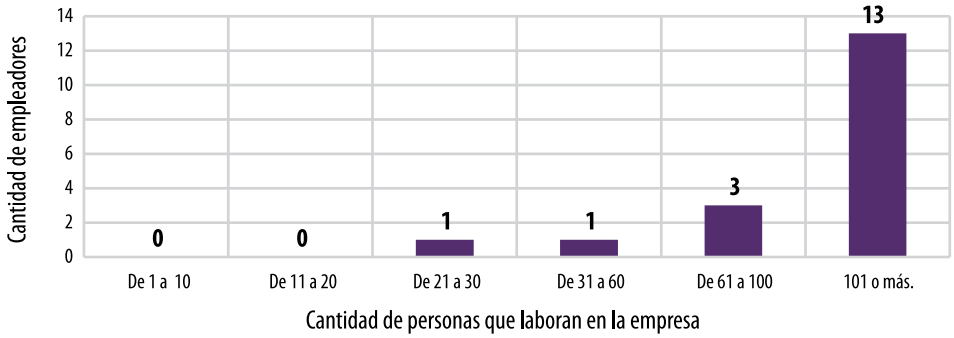
22 empleadores

21 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

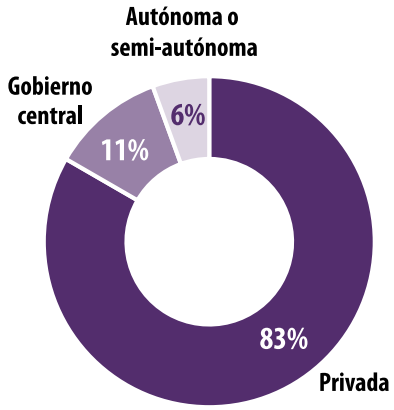
19 Tienen universitaria completa.
16 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Diseño Industrial fue de 18.
Carreras: Diseño Industrial

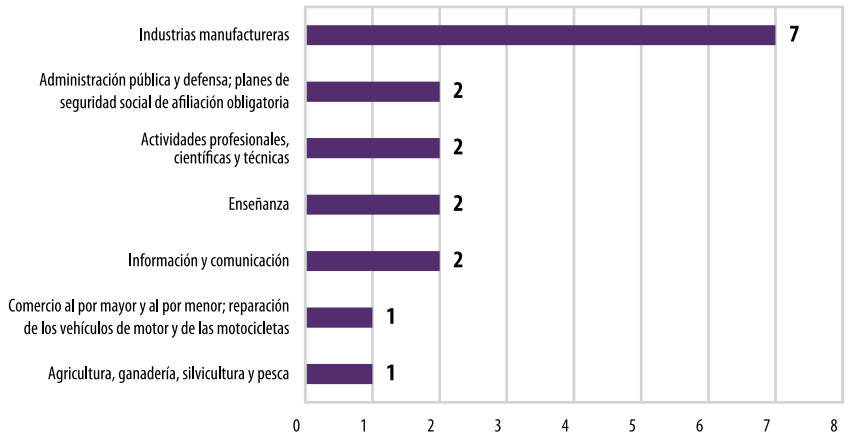
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

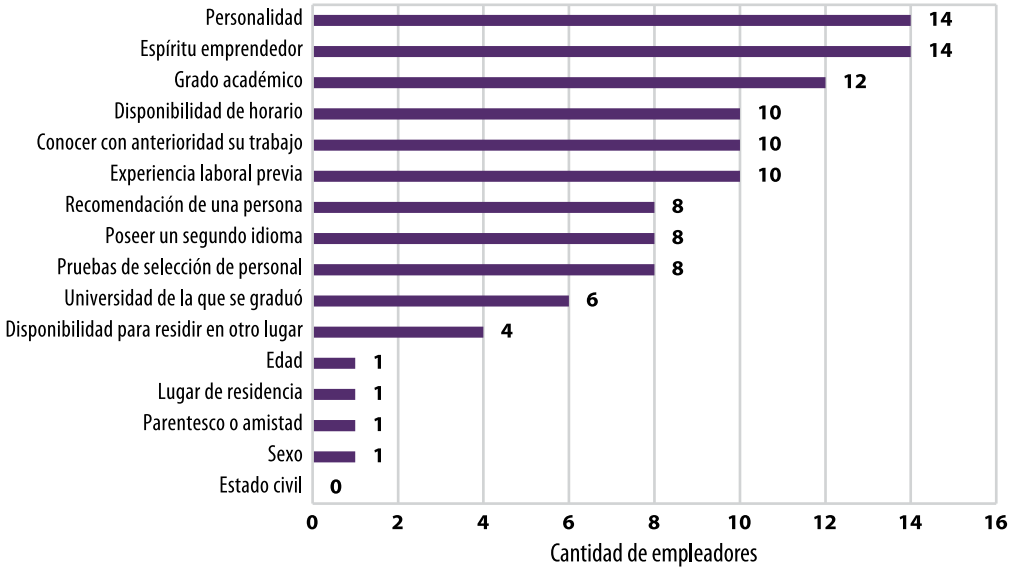


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

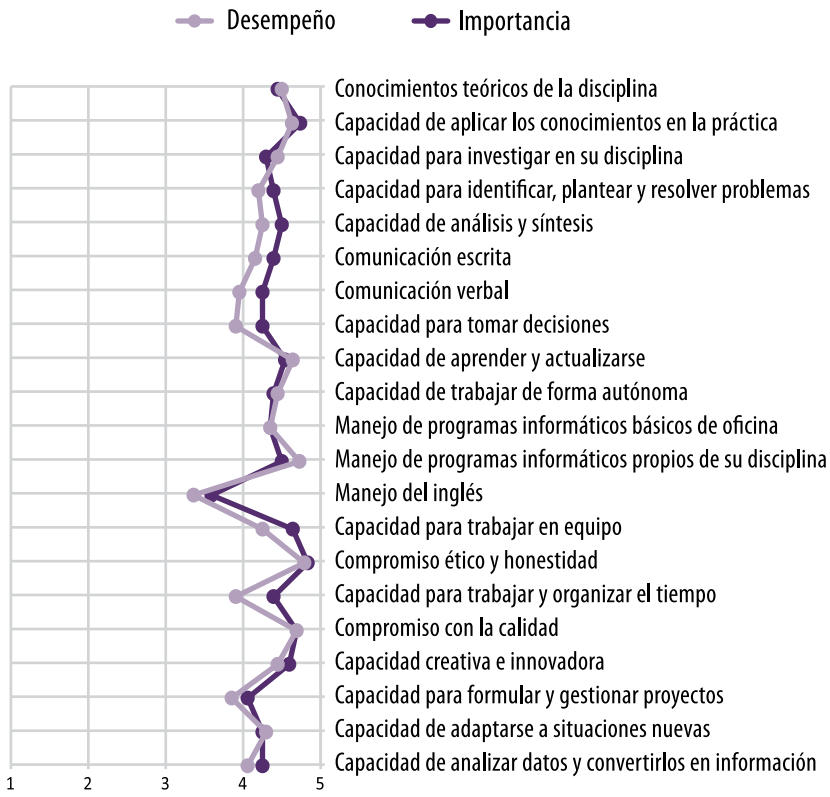


Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Diseño Industrial, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Diseño Industrial por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Diseño Industrial de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,39

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 26 y 56 años y la edad media es 39 años

4 empleadores

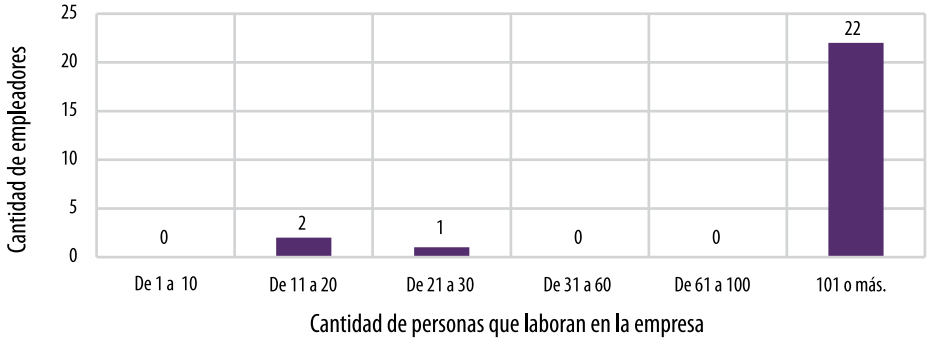
14 empleadores

8 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

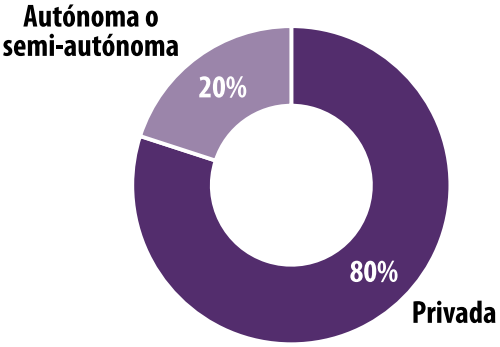
1 Tiene educación secundaria completa.
2 Tienen universitaria incompleta.
8 Tienen universitaria completa.
7 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Ingeniería de los Materiales fue de 25.
Carreras: Ingeniería de Materiales, Ingeniería en Ciencias de los Materiales énfasis en Metalurgia, Ingeniería en Ciencias de los Materiales énfasis en Microelectrónica, Ingeniería en Ciencias de los Materiales énfasis en Procesos Industriales

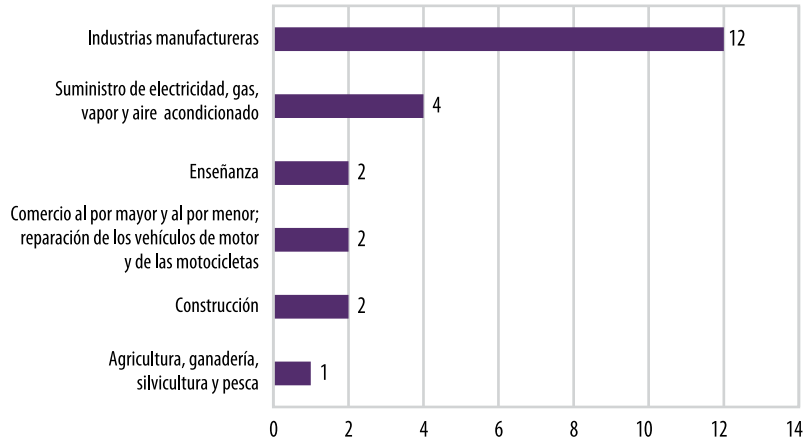
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

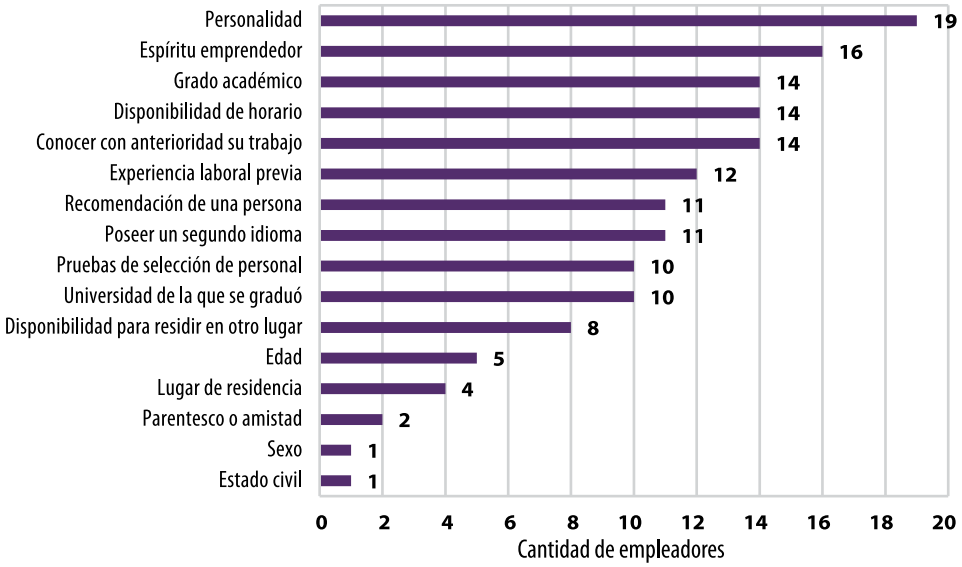


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

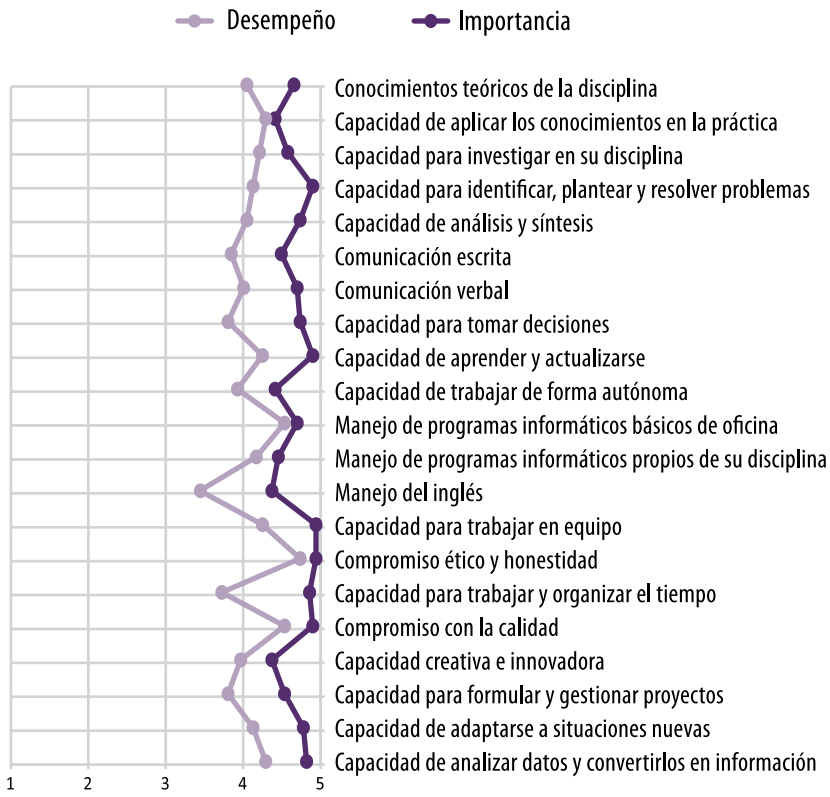


Nota: Dos casos sin clasificar

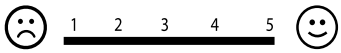
Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Ingeniería de los Materiales, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Ingeniería de los Materiales por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Ingeniería de los Materiales de las universidades estatales según sus empleadores



Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,16

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 29 y 65 años y la edad media es 44 años

6 empleadores

19 empleadores

17 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

1 Tiene educación técnica completa.
1 Tiene universitaria incompleta.
9 Tienen universitaria completa.
14 Tienen posgrado completo.



Ciencias de la Salud

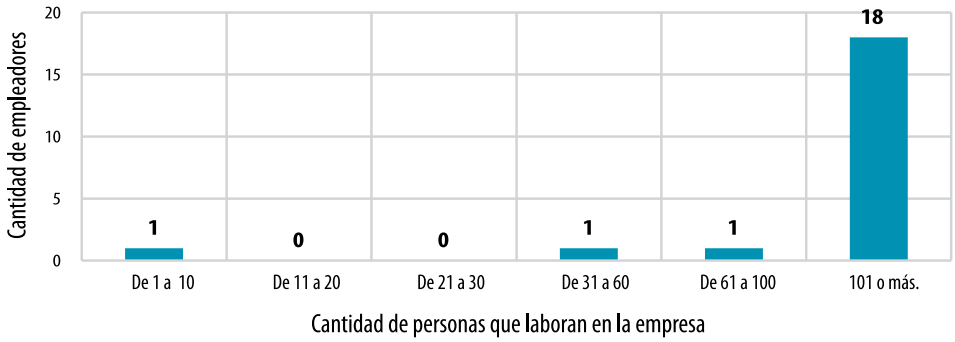
Medicina
Terapia Física
Imagenología Diagnóstica y Terapéutica
Nutrición
Odontología
Farmacia
Microbiología
Enfermería
Veterinaria

CONARE

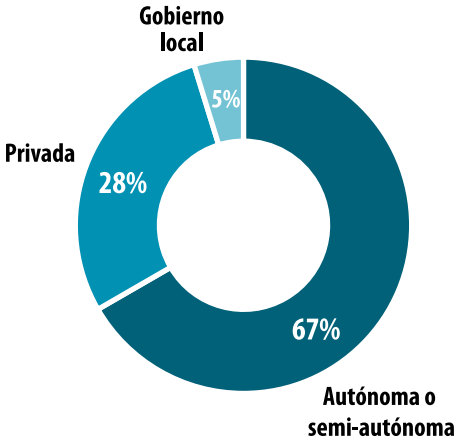
OLaP
Observatorio Laboral de Profesiones
CONARE - COSTA RICA

La muestra final de empleadores de profesionales en Medicina fue de 21.
Carreras: Medicina y Cirugía

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



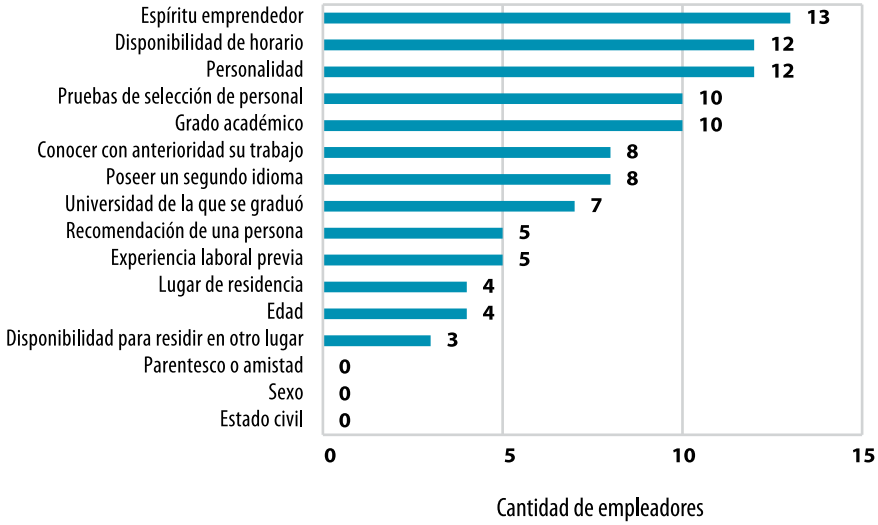
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



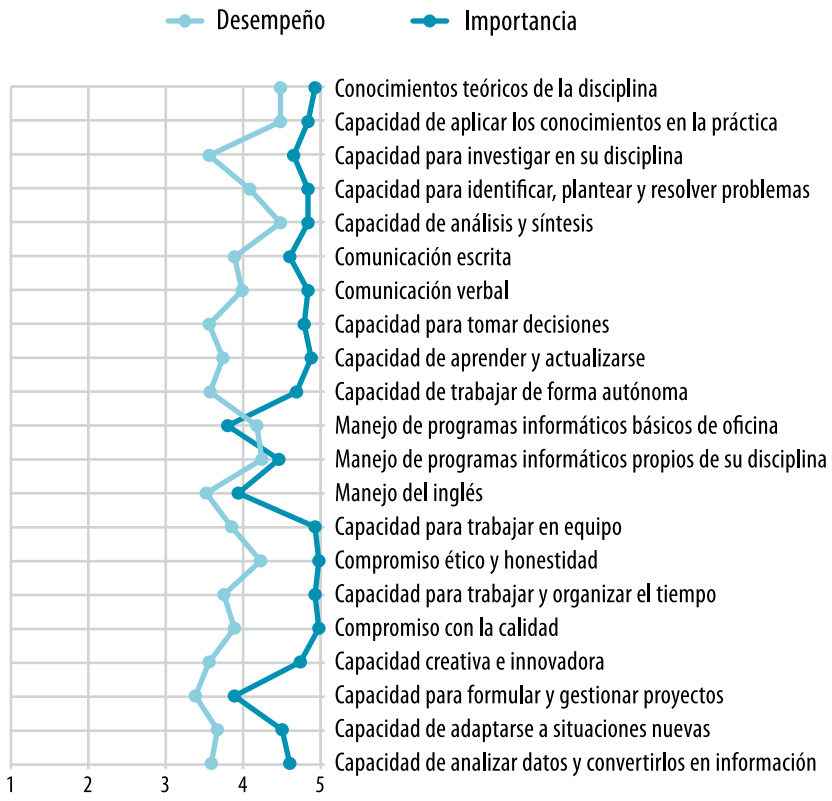
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Medicina, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Medicina por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Medicina de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,24

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 29 y 61 años y la edad media es 48 años

5 empleadores

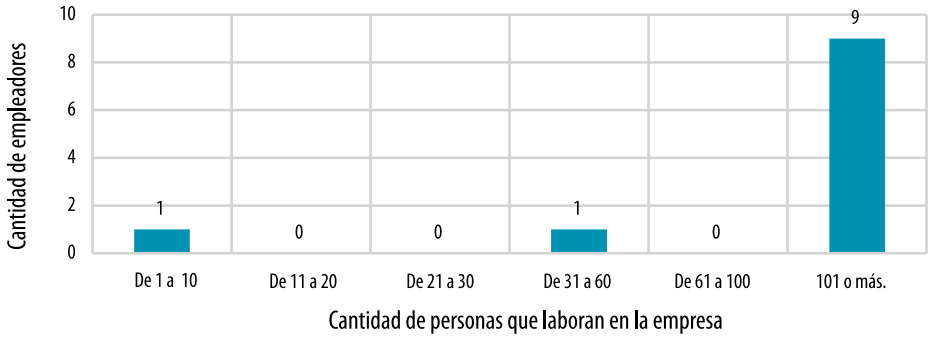
16 empleadores

14 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

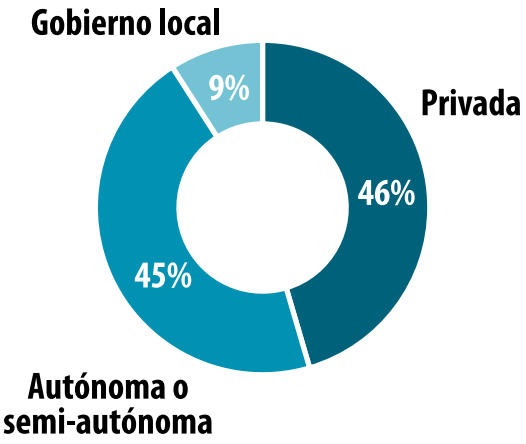
4 Tienen universitaria completa.
1 Tiene posgrado incompleto.
16 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Terapia Física fue de 11.
Carreras: Terapia Física

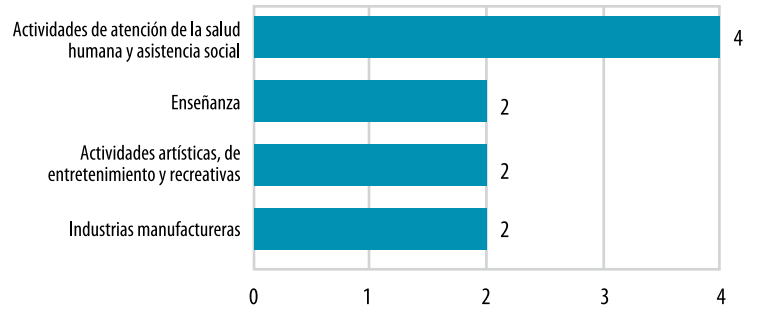
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

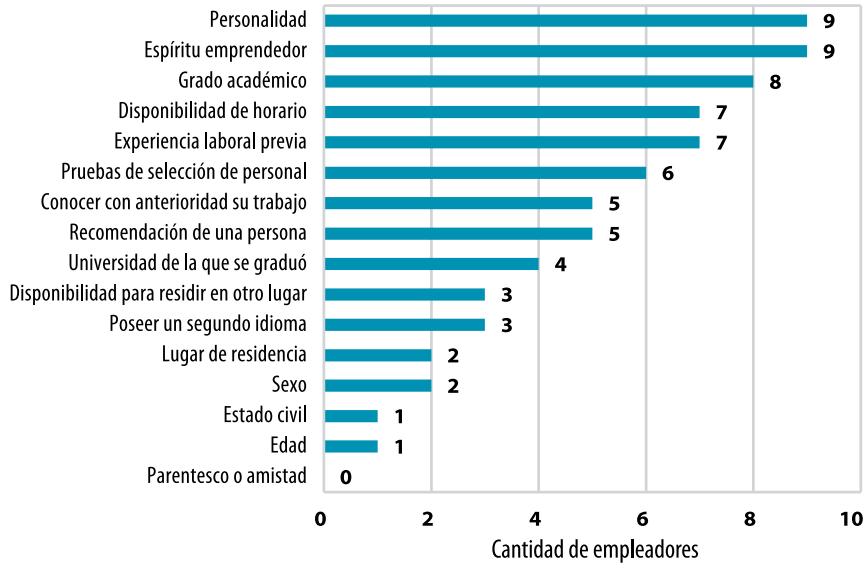


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Terapia Física, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Terapia Física por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Terapia Física de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,36

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 27 y 63 años y la edad media es 43 años

8 empleadores

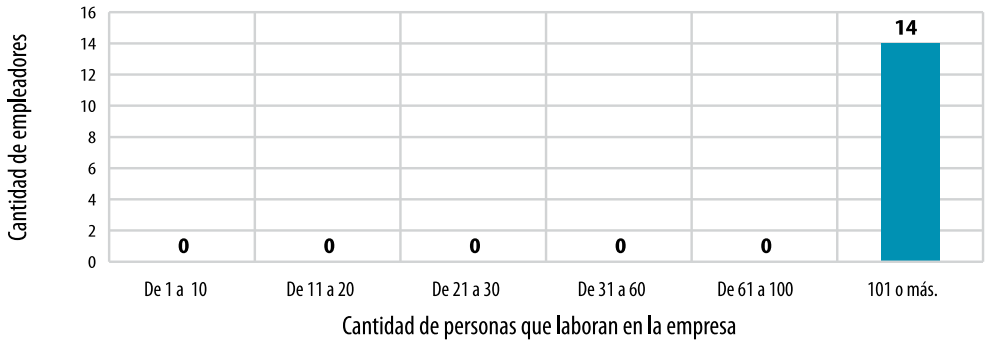
3 empleadores

7 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

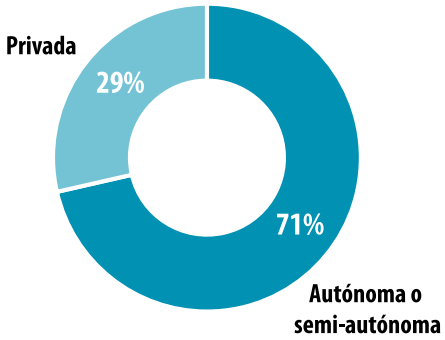
1 Tiene secundaria incompleta.
4 Tienen universitaria completa.
6 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica fue de 14.
Carreras: Imagenología Diagnóstica y Terapéutica

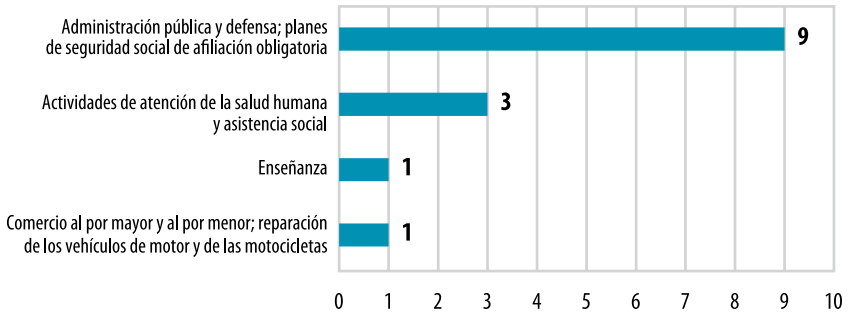
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



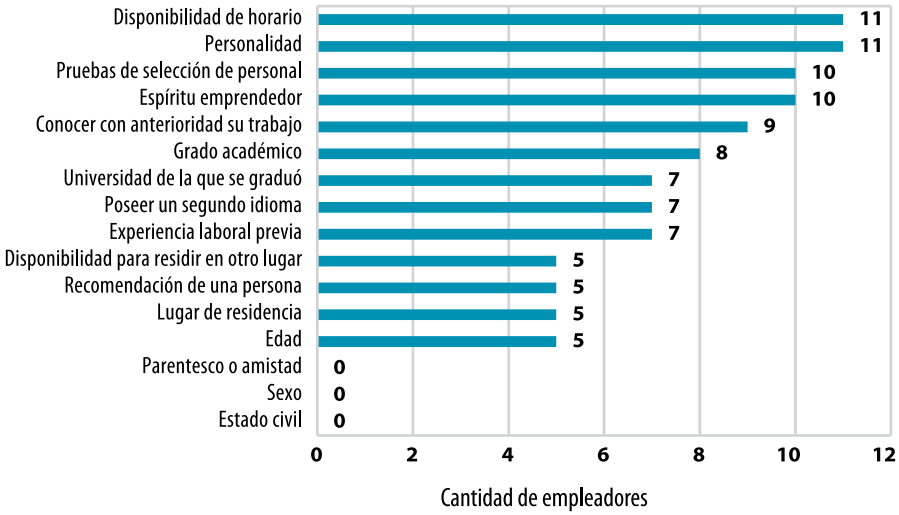
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



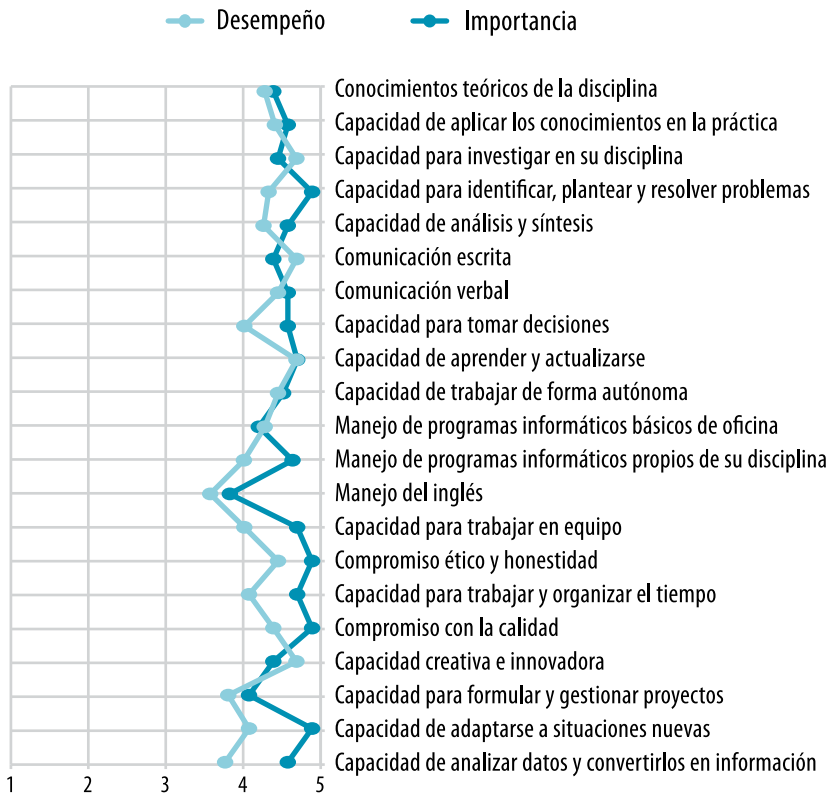
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Imagenología Diagnóstica y Terapéutica de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,14

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 26 y 60 años y la edad media es 45 años

4 empleadores

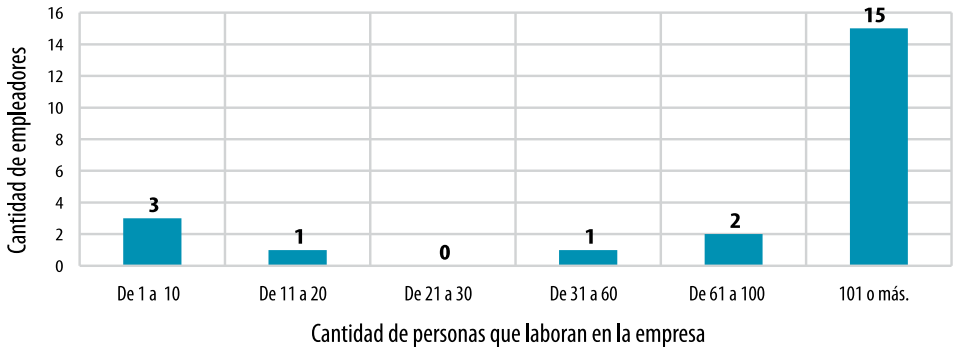
10 empleadores

10 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

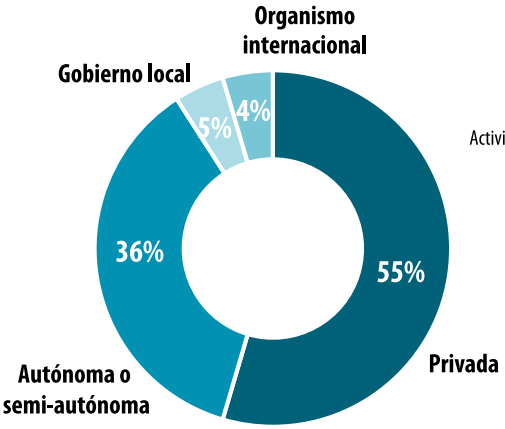
4 Tienen universitaria completa.
10 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Nutrición fue de 22.
Carreras: Nutrición

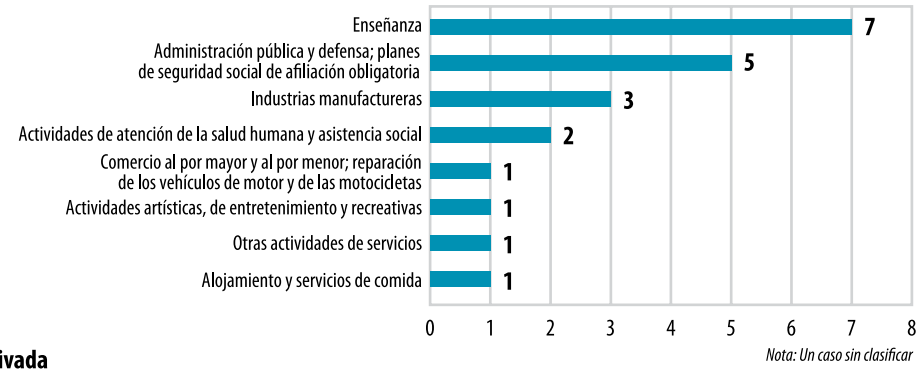
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador

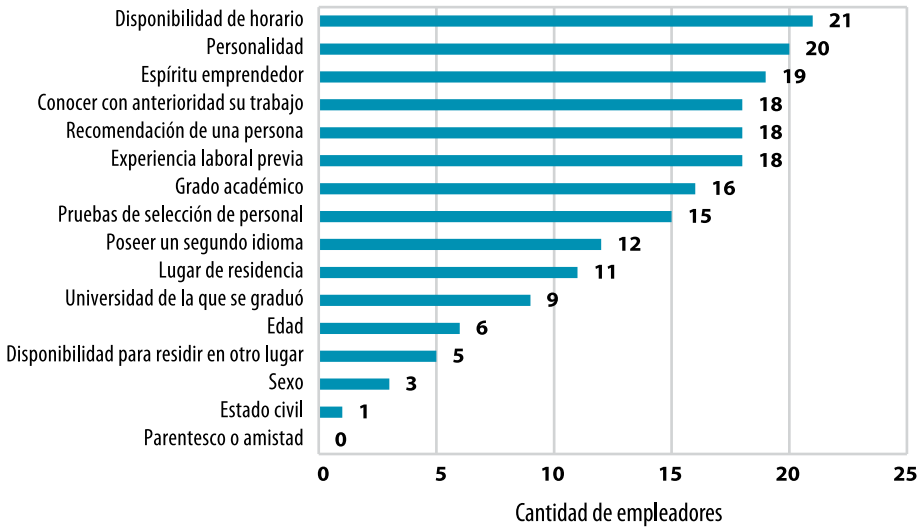


Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora

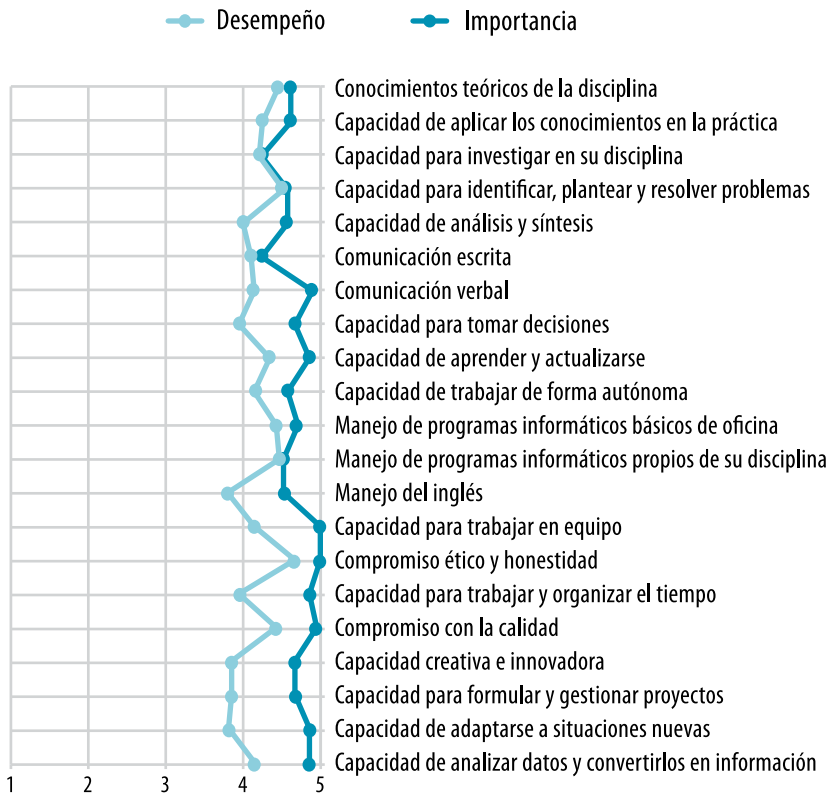


Nota: Un caso sin clasificar

Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Nutrición, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Nutrición por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Nutrición de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,23

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 28 y 62 años y la edad media es 45 años

15 empleadores

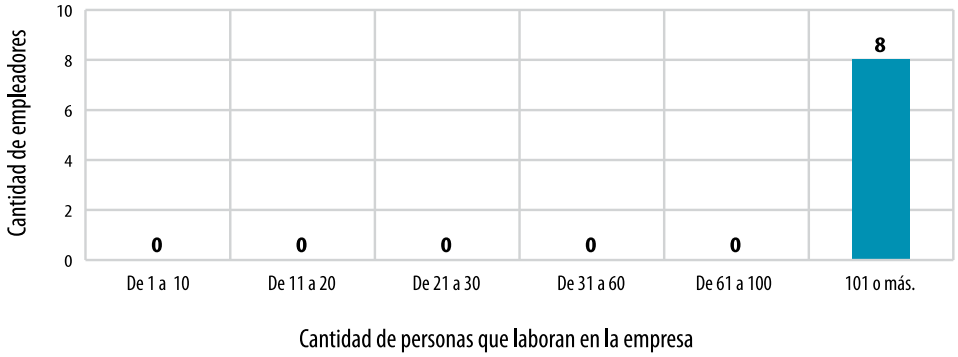
7 empleadores

13 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

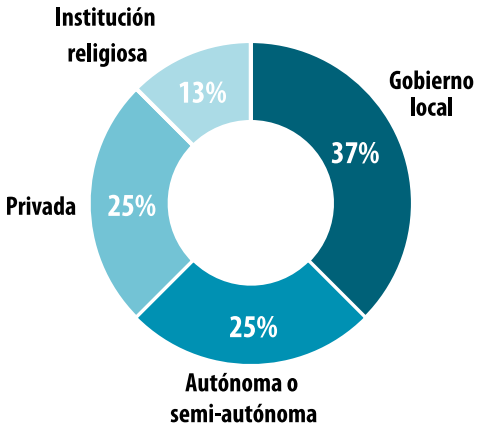
12 Tienen universitaria completa.
10 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Odontología fue de 8.
Carreras: Odontología

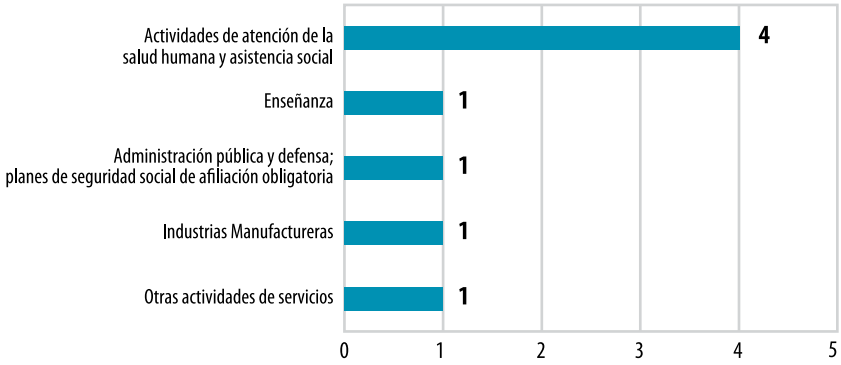
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



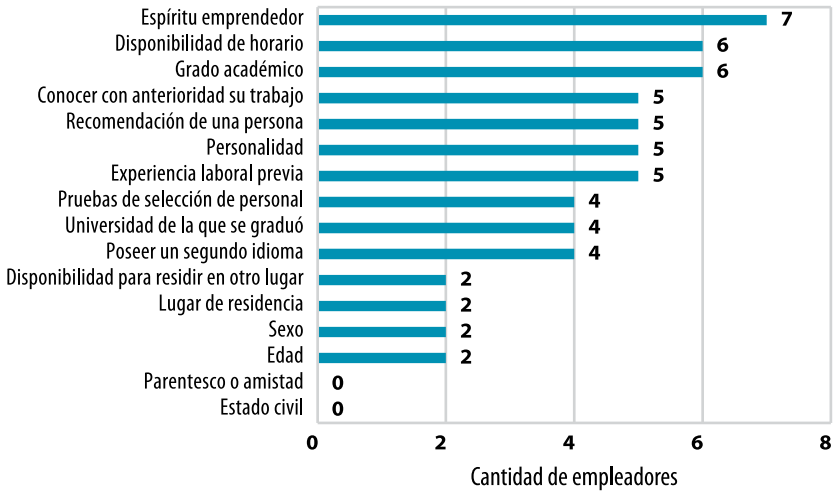
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



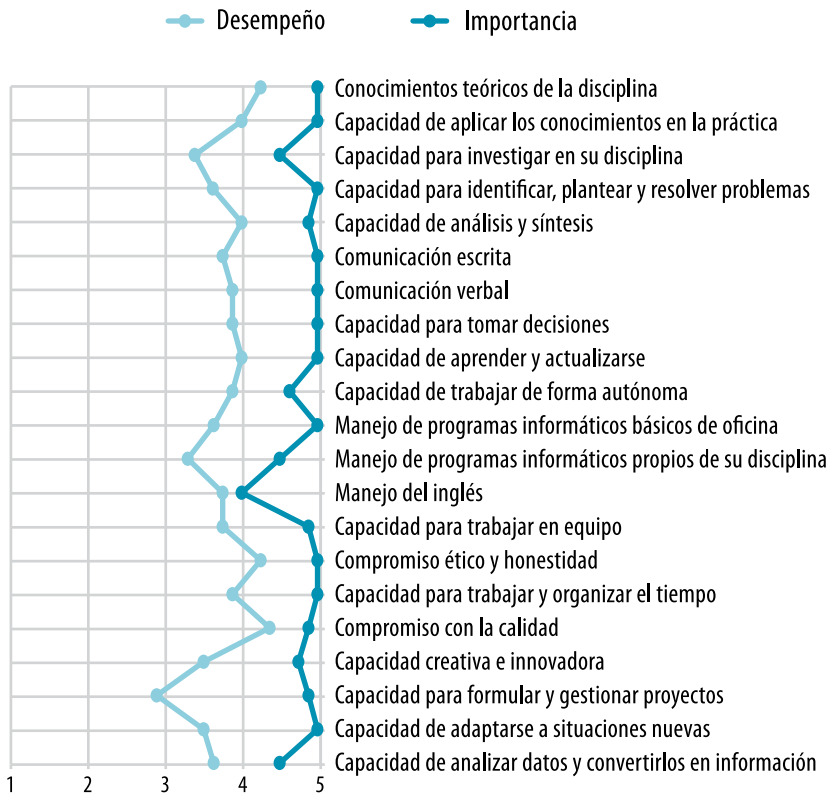
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Odontología, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Odontología de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,00

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 27 y 61 años y la edad media es 45 años

4 empleadores

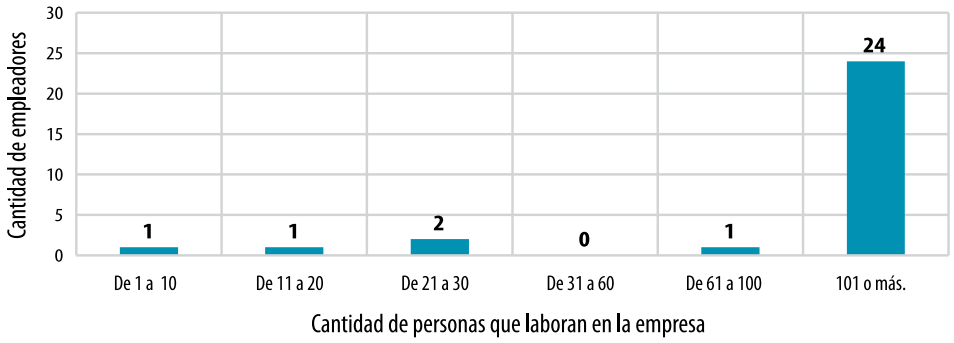
4 empleadores

5 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

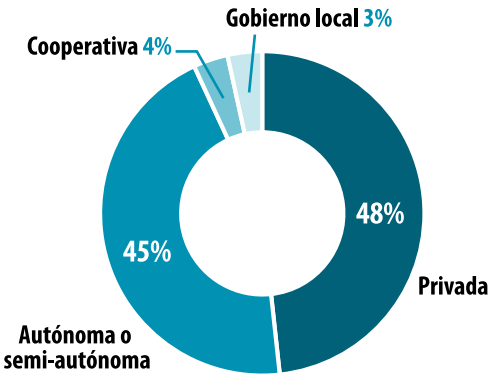
2 Tienen universitaria completa.
6 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Farmacia fue de 29.
Carreras: Farmacia

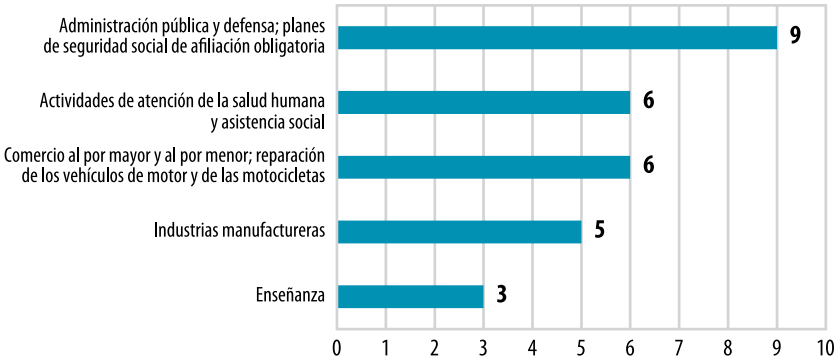
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



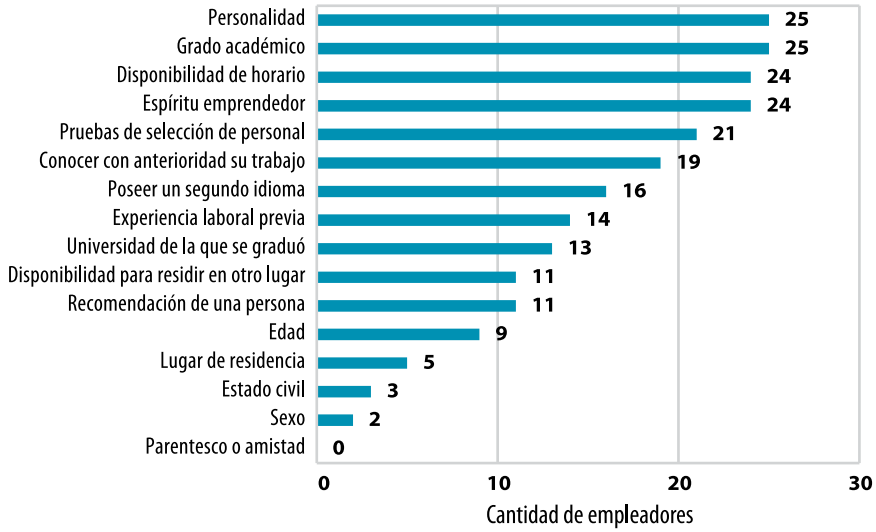
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



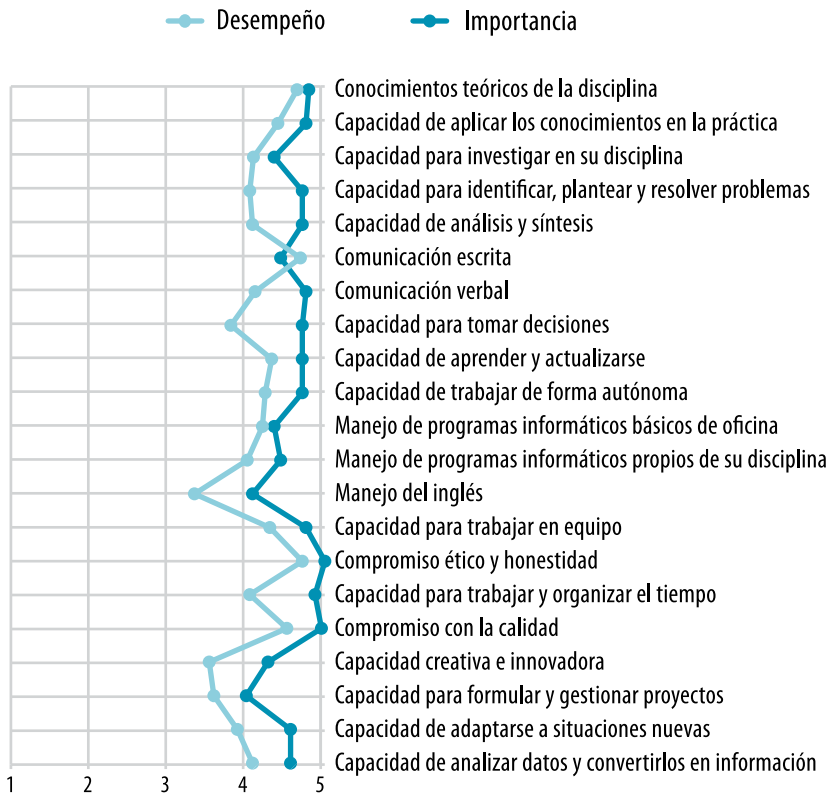
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Farmacia, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Farmacia de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,38

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 23 y 63 años y la edad media es 45 años

17 empleadores

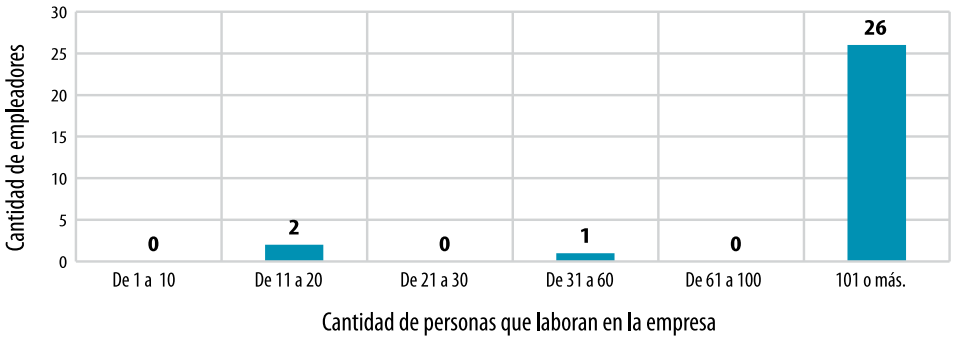
12 empleadores

23 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

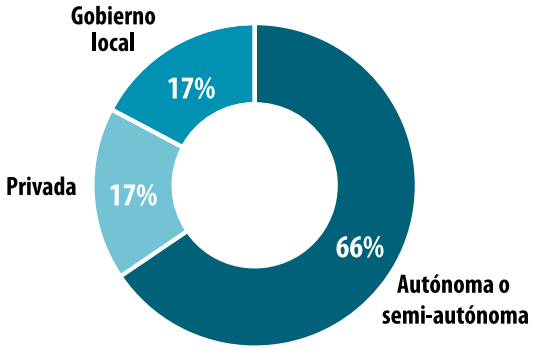
14 Tienen universitaria completa.
15 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Microbiología fue de 29.
Carreras: Microbiología y Química Clínica

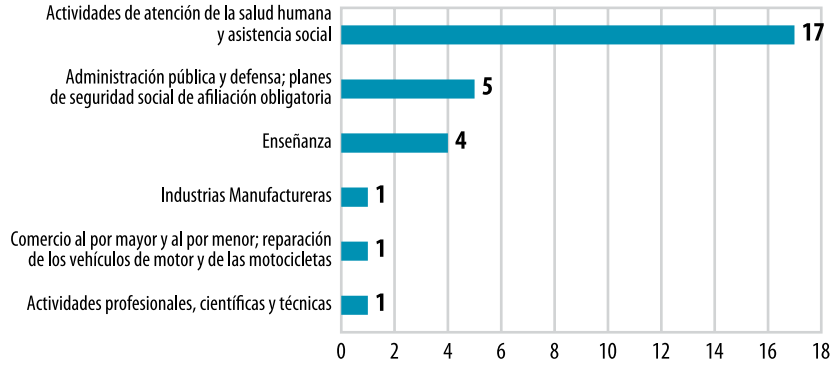
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



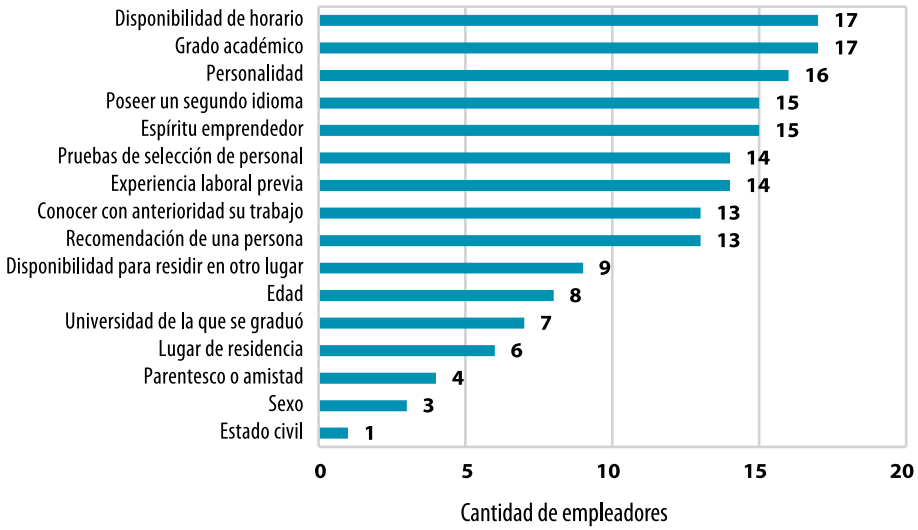
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



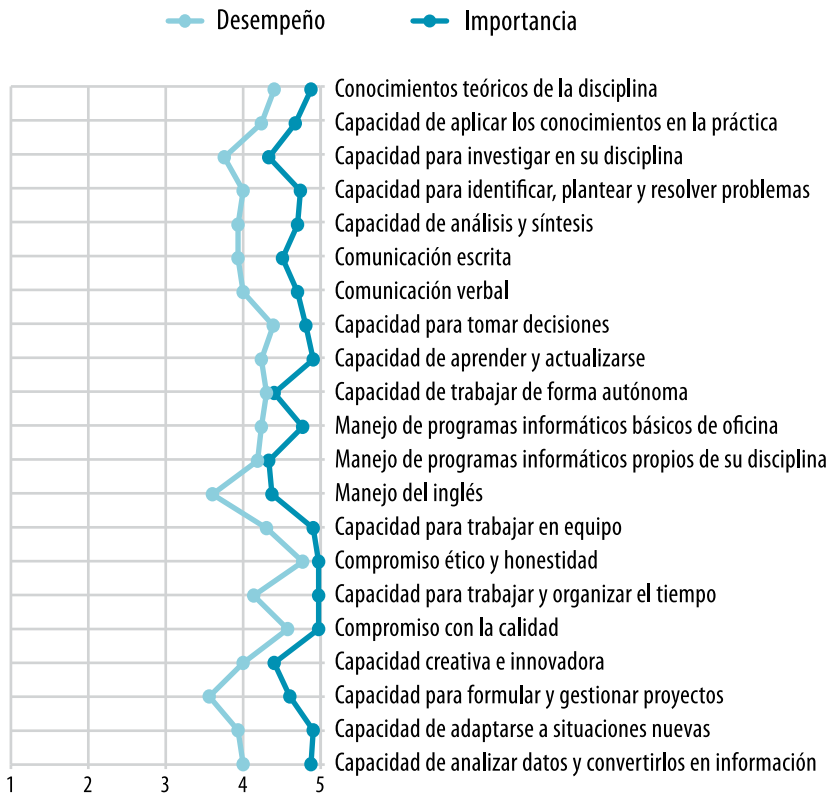
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Microbiología, 2013



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, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Microbiología de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,24

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 29 y 63 años y la edad media es 46 años

14 empleadores

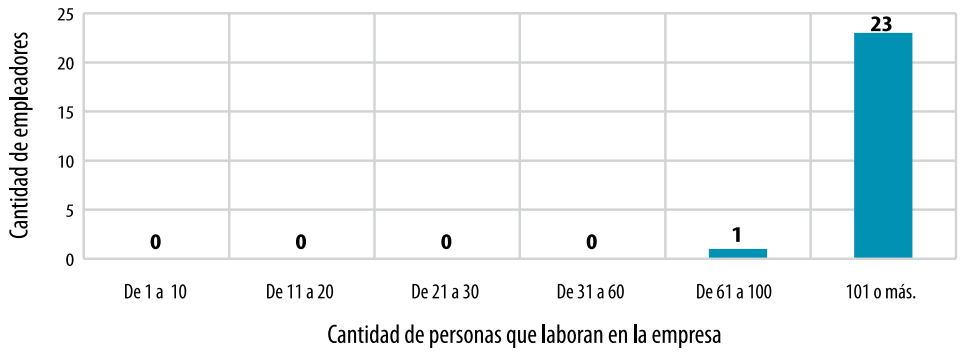
15 empleadores

29 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

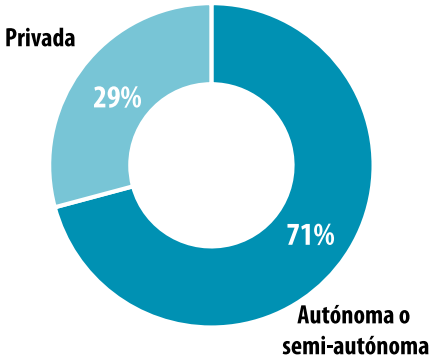
5 Tienen universitaria completa.
1 Tiene posgrado incompleto.
23 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Enfermería fue de 24.
Carreras: Enfermería

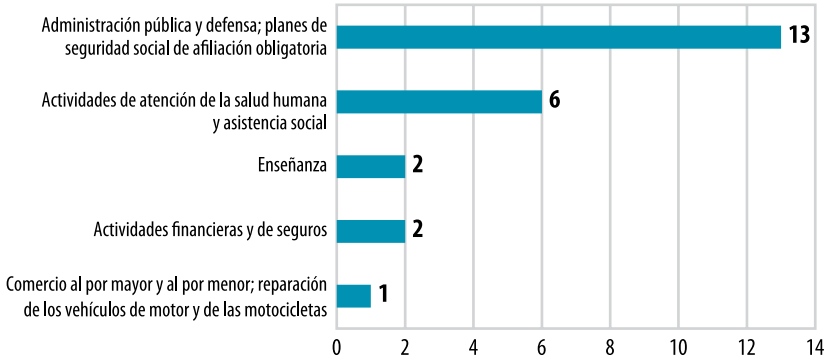
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



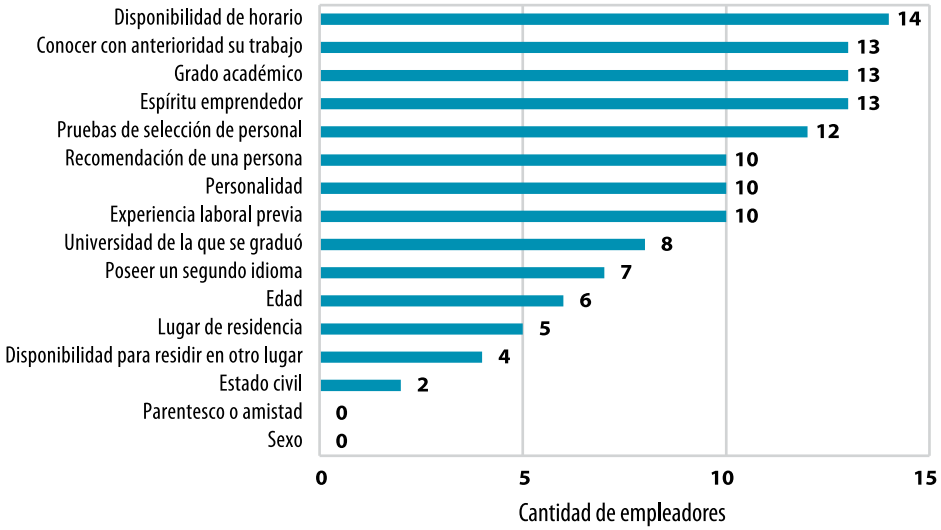
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



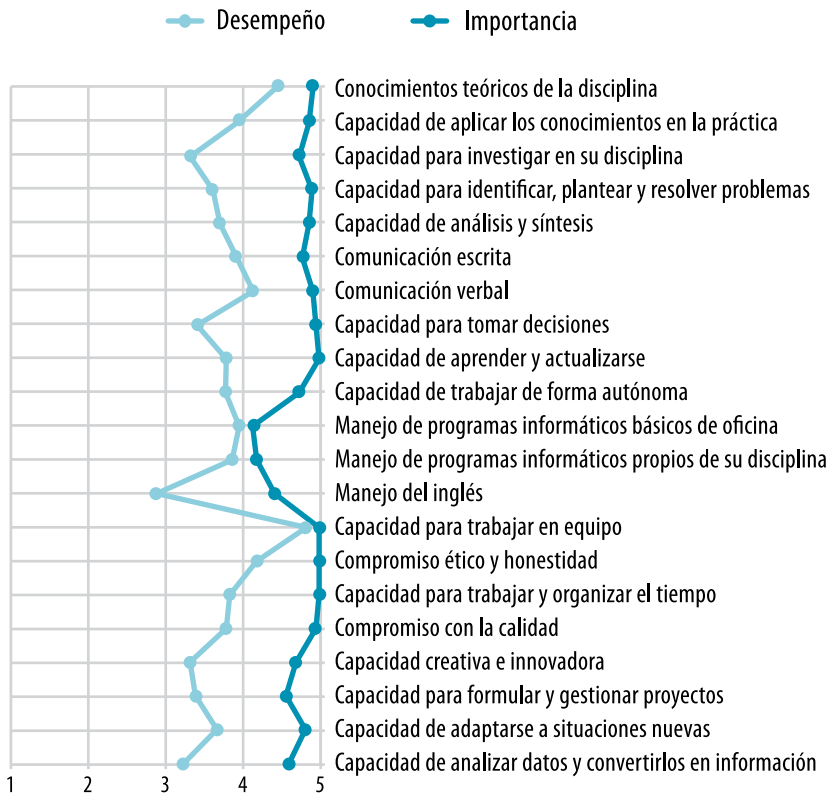
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Enfermería, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Enfermería por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Enfermería de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 3,88

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 30 y 60 años y la edad media es 44 años

16 empleadores

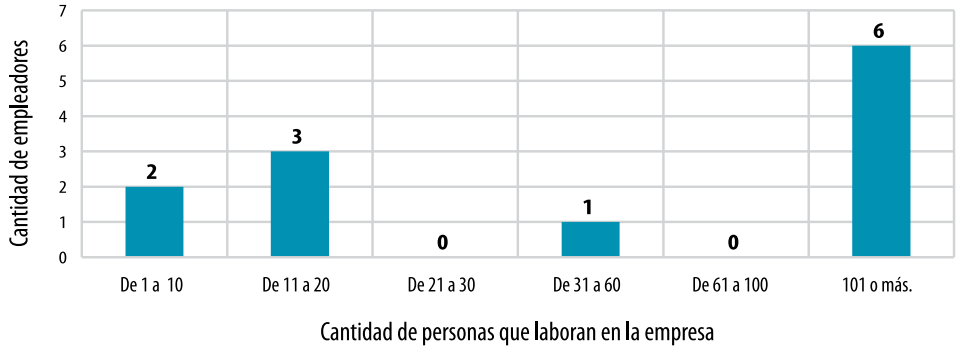
8 empleadores

18 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

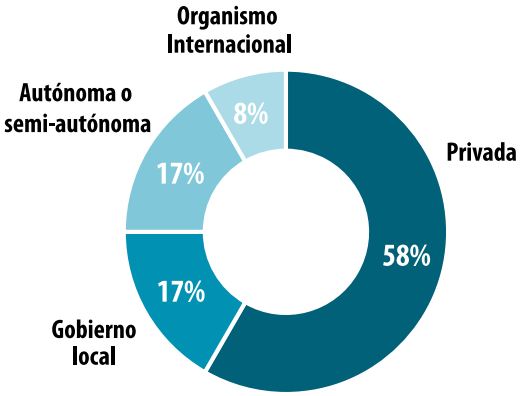
8 Tienen universitaria completa.
16 Tienen posgrado completo.

La muestra final de empleadores de profesionales en Medicina Veterinaria fue de 12.
Carreras: Medicina Veterinaria

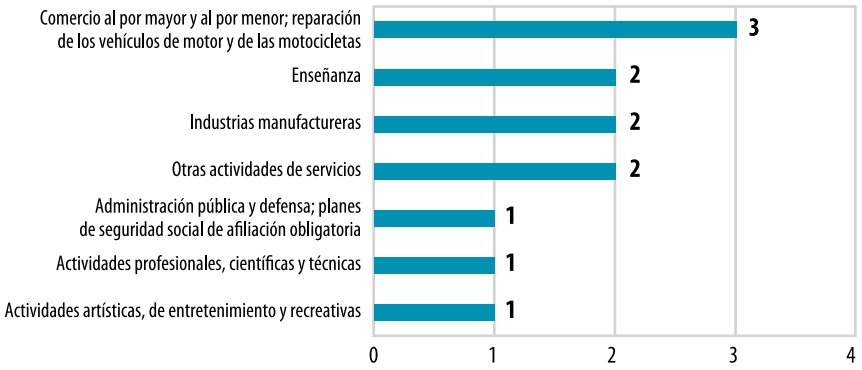
Número de empleadores según el tamaño de la empresa en la que laboran



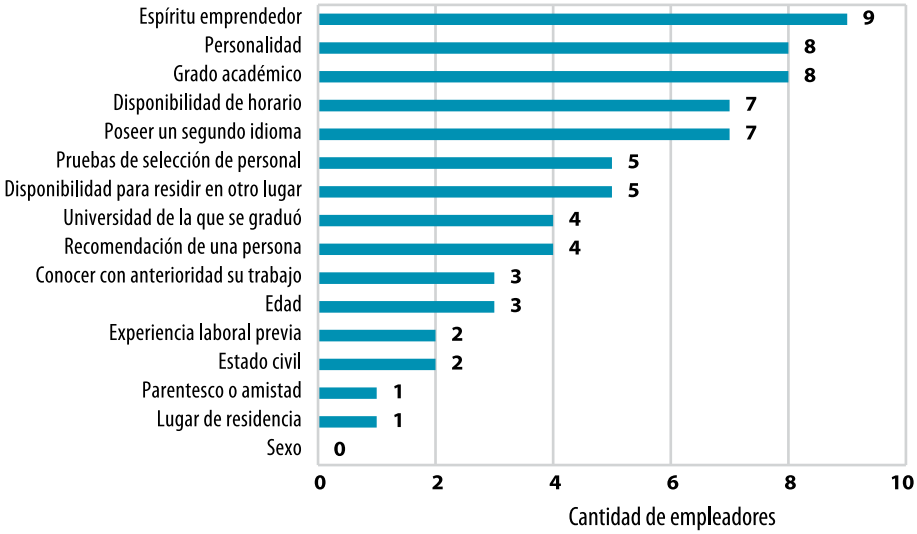
Sector institucional de la empresa en la que labora cada empleador



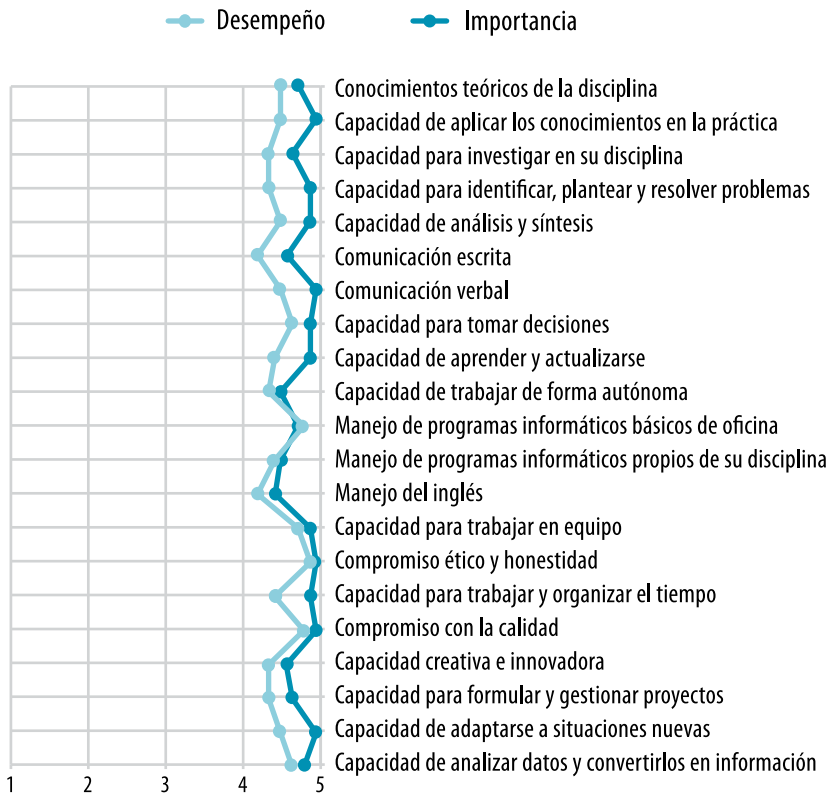
Cantidad de empleadores según la actividad económica a la que se dedica la empresa donde labora



Cantidad de empleadores según los aspectos que señalaron como importantes en el proceso de selección de las personas graduadas en Medicina Veterinaria, 2013



Valoración promedio que realizan los empleadores según el grado de importancia y el nivel de desempeño de las personas graduadas en Medicina Veterinaria por cada competencia, 2013



Calificación del desempeño laboral de las personas graduadas en Medicina Veterinaria de las universidades estatales según sus empleadores

1 2 3 4 5

Donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto

La calificación para las personas graduadas en universidades estatales es de 4,42

Del total de empleadores encuestados:

Tienen entre 37 y 67 años y la edad media es 53 años

1 empleador

11 empleadores

3 de los empleadores obtuvieron su diploma en una universidad estatal

1 Tiene educación técnica completa.
1 Tiene universitaria incompleta.
7 Tienen universitaria completa.
3 Tienen posgrado completo.

VI. Resumen de hallazgos

Sobre la cobertura de la encuesta

En general el nivel de respuesta alcanzado (81,7%) se considera bastante satisfactorio, especialmente considerando que en los estudios de empleadores es particularmente difícil lograr que las jefaturas tomen una parte de su tiempo para responder un cuestionario.

Sobre el perfil sociodemográfico de los empleadores encuestados

- La mitad de las jefaturas inmediatas de graduados universitarios estatales tienen edades entre los 37 y 63 años, con una mediana de 50 años. Cerca de 6 de cada 10 de estas jefaturas están ocupadas por hombres.

- Con respecto al nivel de escolaridad de las personas consultadas, un 97% indicó contar con por lo menos un título universitario de grado o posgrado. De éstos, un 71,1% obtuvo alguno de sus diplomas universitarios en una institución de educación superior estatal, mientras que poco menos del 20% de los empleadores manifestaron haber obtenido su título en el extranjero.

Relativo al perfil de la institución o empresa en la que trabajan los empleadores

- Un 56,3% de las instituciones o empresas en las que las jefaturas consultadas laboran pertenecen al sector público, mientras que un 38,6% pertenece al sector privado.

- En lo que se refiere al tamaño del lugar de trabajo clasificados de acuerdo con su número de empleados, un 80,2% se clasifica como empresas o instituciones grandes. Sin embargo, es mayor la representación de empresas o instituciones grandes dentro de los empleadores del sector público (89,8%) que en el sector privado (66,7%).

- Al analizar la estructura del sector productivo de los empleadores respecto a la rama de actividad donde éstos se ubican, se encuentra que el sector terciario de la economía es el predominante. Si se compara con la estructura nacional, se encuentra que también allí el sector terciario es el que abarca una mayor cantidad de centros de trabajo (cerca del 70% en ambos casos). Sin embargo, entre los empleadores consultados existe una menor representación del sector primario y

una mayor representación del sector cuaternario que a nivel nacional.

- Las ramas de actividad de "Enseñanza" y la "Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria" agrupan cerca de la mitad de las instituciones o empresas analizadas. Ambas ramas forman parte del sector terciario de la economía.

Sobre la valoración general de las competencias

- De un listado de 21 competencias enlistadas en la entrevista aplicada a las jefaturas inmediatas de graduados de universidades estatales para que valoraran su importancia para el trabajo, las siete competencias que obtuvieron mayores puntajes (promedios mayores de 4,7 en una escala de 1 a 5) son: "compromiso ético y honestidad", "compromiso con la calidad", "capacidad de trabajo en equipo", "capacidad de aprender y actualizarse", "capacidad para trabajar y organizar el tiempo", "capacidad para identificar y resolver problemas" y "capacidad de analizar datos y convertirlos en información". Por su parte, la competencia valorada como menos relevante (promedio menor de 4,00) para el trabajo es el "manejo del inglés".

- Los resultados indican que, en general, para todas las competencias, la jefatura inmediata considera que el desempeño de los graduados está por debajo de la importancia para el trabajo de las competencias.

- Las diferencias entre el nivel de importancia de la competencia en el puesto de trabajo y el nivel de desempeño demostrado por las personas graduadas son llamadas "brechas" en el presente análisis. Por ejemplo, las jefaturas consideran que la competencia más importante es el "compromiso ético y honestidad". Esta competencia también tiene valores altos en el desempeño, por lo que es una de las competencias con menor brecha.

- De las siete competencias más importantes señaladas por las jefaturas, hay cuatro que, además, poseen brechas altas. Estas competencias son: "capacidad para trabajar en equipo", "capacidad para trabajar y organizar el tiempo", "capacidad para identificar y resolver problemas" y "capacidad para analizar datos y convertirlos en información". Sería importante que las instituciones de educación superior fortalecieran estas cuatro competencias con el fin de tratar de disminuir la brecha existente entre importancia y formación.

- Las competencias en las que las jefaturas señalan menores brechas son las relacionadas con el manejo informático, tanto de programas básicos de oficina como de programas especializados de la disciplina. La competencia de "conocimientos teóricos de la disciplina" también muestra una brecha pequeña.

- Si bien el manejo del inglés se valoró como la competencia menos importante para el trabajo, también fue la que obtuvo una calificación de desempeño más bajo, de manera que la brecha resultó ser alta, aunque no tanto como otras.

Sobre la valoración de las competencias en sector público y sector privado

- Los empleadores del sector público otorgan mayores valores promedio de importancia a las diferentes competencias que los empleadores del sector privado. La únicas dos competencias valoradas como más importantes en el sector privado que en el público son "manejo del inglés" y "Capacidad para identificar y resolver problemas", aunque en esta última la diferencia es muy pequeña. Una situación similar ocurre con el desempeño de los graduados: es mejor valorado en el sector público. Solo dos competencias fueron calificadas como de mejor desempeño en el sector privado que en el público, estas son: "manejo del inglés" y "compromiso ético y honestidad", aunque en ambas la diferencia entre ambos sectores es muy baja.

- Al comparar la importancia que las jefaturas del sector público y del sector privado les otorgan a las diferentes competencias, se encuentra que las opiniones son coincidentes en cuanto a las tres más relevantes: "compromiso ético y honestidad", "compromiso con la calidad" y "capacidad para trabajar en equipo". En general, el orden de importancia de las restantes 18 competencias valoradas es bastante coincidente entre las jefaturas del sector público y privado, excepto en el caso de "capacidad para tomar decisiones", que ocupa el puesto 16 en importancia para el aquél y 12 para éste.

- El manejo del inglés es la competencia valorada como de importancia más baja en ambos sectores,

sin embargo, la brecha en esta competencia es mayor entre quienes trabajan para el sector privado (0.79) que entre las personas graduadas que desarrollan sus funciones en el sector público (0.51).

- En general las brechas existentes entre importancia y desempeño de las diferentes competencias son más marcadas en el sector privado, sin embargo, las jefaturas de ambos sectores coinciden en que las mayores brechas se encuentran "capacidad para trabajar y organizar el tiempo" y "capacidad para tomar decisiones".

Sobre la valoración de las competencias por áreas de conocimiento

- El "compromiso ético y honestidad", el "compromiso con la calidad" y la "capacidad para trabajar en equipo" están presentes dentro de las cinco competencias más importantes para las jefaturas en todas las áreas de conocimiento, mientras que el "manejo del inglés" coincide como el de menos relevancia en todas ellas.

- En general, las áreas de Recursos Naturales y Ciencias de la Salud muestran mayor cantidad de competencias con brechas altas (superiores a 0,70) entre la importancia de la competencia y el desempeño observado en las personas graduadas. Por otra parte, Artes y Letras y Ciencias Sociales no muestran competencias con brechas altas.

- En cada área de conocimiento hay al menos una competencia que resulta más relevante en esa área que en las otras áreas. A estas competencias se les llamará "competencias específicas" y se pueden describir de la siguiente manera:

    - **Artes y Letras:** la competencia específica de esta área es la "capacidad creativa e innovadora" (promedio de importancia=4,84). Sin embargo, esta es una competencia que no muestra brechas especialmente altas (brecha=0,32). Las jefaturas inmediatas consideran que las brechas más importantes se presentan en "capacidad para formular y gestionar proyectos" (brecha=0,59) y "capacidad de trabajo en equipo" (brecha=0,54).

    - **Ciencias Básicas**: la competencia específica de esta área es la "capacidad de analizar datos y convertirlos en información" (promedio de importancia=4,82). Esta competencia presenta una brecha relativamente alta (brecha=0,68), aunque las brechas más grandes se dan en "capacidad para formular y gestionar proyectos" (brecha=0,73) y "capacidad para trabajar y organizar tiempo" (brecha=0,69).

    - **Ciencias Sociales:** la competencia específica es "capacidad para trabajar y organizar el tiempo" (promedio de importancia=4,80) y las jefaturas señalan que esta competencia es la que tiene la brecha más alta entre todas las competencias que se analizaron (brecha=0,69). Otra competencia que presenta una brecha importante es la "capacidad creativa e innovadora" (brecha=0,66).

    - **Ciencias Económicas:** se señala la "capacidad de analizar datos y convertirlos en información" (promedio de importancia=4,73) como la competencia específica más importante. Esta competencia tiene una brecha de 0,68, aunque las que se señalan como de mayores diferencias entre la importancia para el trabajo y el desempeño de las personas graduadas son: "capacidad para tomar decisiones" (brecha=0,73) y "capacidad creativa e innovadora" (brecha=0,71).

    - **Educación:** la competencia específica que se presenta en esta área es "comunicación verbal" (promedio de importancia=4,90), sin embargo, ésta es valorada con una brecha relativamente baja (brecha=0,49). En esta área, las dos competencias a las que se les califica con mayores deficiencias son "manejo del inglés" (brecha=0,75) y "capacidad para formular y gestionar proyectos" (brecha=0,66)

    - **Recursos Naturales:** la competencia específica es la "capacidad para trabajar y organizar el tiempo" (promedio de importancia=4,77) y presenta la brecha más importante entre importancia y desempeño (brecha=0,95). Esta área muestra brechas importantes en varias competencias, entre las que se pueden mencionar: "capacidad para tomar decisiones" (brecha=0,91), "capacidad para identificar y resolver problemas" (brecha=0,85), "capacidad adaptarse a situaciones nuevas"

(brecha=0,81) y "capacidad analizar datos y convertirlos en información" (brecha=0,81).

- **Ingeniería:** su competencia específica es "capacidad para identificar y resolver problemas" (promedio de importancia=4,77), la cual presenta una brecha de 0,69. De acuerdo con las jefaturas de las personas graduadas del área de Ingeniería, las brechas más importantes se encuentran en: "capacidad de trabajar y organizar el tiempo" (brecha=0,89) y "capacidad para tomar decisiones" (brecha=0,83).

- **Ciencias de la Salud:** su competencia específica es "capacidad de trabajar y organizar el tiempo" (promedio de importancia=4,90) y es señala por las jefaturas como una competencia con brecha importante (brecha=0,85). Otras competencias en las que se señalan brechas altas son: "capacidad para tomar decisiones" (brecha=0,87) y "capacidad para adaptarse a situaciones nuevas" (brecha=0,85).

Las competencias que son valoradas como las más importantes en cada área y que a su vez presentan brechas altas entre la importancia para el trabajo y el nivel de desempeño mostrado por las personas graduadas de las diferentes disciplinas que conforman esa área, deberían ser tomadas en cuenta en los planes de mejora curricular de las carreras.

Sobre factores más importantes en la contratación

Al consultar a las jefaturas de las personas graduadas de las universidades estatales que han participado en selección de personal profesional cuáles son los principales factores o características que toman en cuenta en ese proceso, se destaca "el espíritu emprendedor", el "grado académico", la "disponibilidad de horario" y la "experiencia laboral previa". Los factores menos importantes son el "lugar de residencia" y la "disponibilidad de vivir en otro lugar".

Bibliografía

Beneitone, P. e. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en America Latina*. America Latina: Publicaciones de la Universidad de Deusto.

Bernheim, C. T. (2010). Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. *Las conferencias regionales y mundiales sobre educación superior de la UNESCO y su impacto en la educación superior de América Latina*, 31-46.

Cámara de Comercio de Costa Rica. (mayo de 2016). Obtenido de http://camara-comercio.com/camara2/wp-content/uploads/2015/11/17_docestadisticasempresas.pdf

Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM. (1995). *Empleadores de Universitarios. Estudio de empleadores.* D.F, México: Miguel Angel Porrua.

CEPAL. (2009). *La educación superior y el desarrollo económico en América Latina*. D.F.: Naciones Unidas.

Comisión Europea. (Enero de 2016). *Eurobarometro index*. Obtenido de http://ec.europa.eu/spain/sobre-la-ue/euro-barometro/index_es.htm

Consejo Nacional de Rectores . (2010). *Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal 2011-2015*. San José.

Consejo Nacional de Rectores. (2013). *Plan Anual Operativo y Presupuesto Ordinario del CONARE para el año 2014*. San José.

Cox, A. (2010). *Compendio de resúmenes de estudios sobre vinculación entre el sector empresarial y la oferta académica de la Educación Superior en Costa Rica*. San José: OPES-CONARE.

Díaz, M. (2009). *LA GESTIÓN COMPARTIDA UNIVERSIDAD-EMPRESA EN LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO. SU RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE*. Venezuela: Tesis doctoral. Obtenido de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Capital%20Humano.htm

Fahara, D. M. (1996). *Los cuatro pilares de la educación*. Recuperado el 09 de 09 de 2013, de http://www.cca.org.mx/apoyos/competencias/ed5008_009.pdf

Gloss, M. (S.F.). *ENFOQUES ECONÓMICOS DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN*. Recuperado el 02 de 2015, de http://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/2874/max_gloss_espanol.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Harbison, F. y. (1964). *Education, Manpower and Economic Growth* . NY: McGraw.

INEC. (2012). *Clasificación Nacional de Actividades Económicas*. San Jose: INEC. Obtenido de http://www.inec.gob.ec/estadisticas/SIN/metodologias/CIIU%204.0.pdf

L, Velho et al. (1998). *Las políticas e instrumentos de vinculación Universidad-Empresa en los países del MERCO SUR*. EDUCACIÓN SUPERIOR y SOCIEDAD, 9(1), 51-76. Obtenido de http://ess.iesalc.unesco.org.ve/index.php/ess/article/viewFile/303/257

Lizano, M. (2008). *Sectores Económicos.* Universidad de Costa Rica. Obtenido de https://es.scribd.com/doc/6211811/Sectores-Economicos

Neidig, J. (2008). *Tacit Knowledge in Organizational learning*. Estados Unidos: IGI Global. Obtenido de http://books.google.co.cr/books?id=KGd5hL2-rvQC&pg=PT355&lpg=PT355&dq=%22quaternary+sector%22&source=bl&ots=Nj5PiWaZg-&sig=egbw8NcOG-00q99uRyMAwX5zTgOY&hl=en&ei=YjUaTI2zK4P7lwew1tDRCg&sa=X&oi=book_result&ct=result&redir_esc=y#v=onepage&q=%22quaternary%20se

Oficina de Planificación de la Educación Superior. (2004). *La vinculación de las universidades estatales costarricenses con el sector productivo*. San José: CONARE-OPES.

OIT-Cinterfor. (2004). *Negociación colectiva, diálogo social y paticipación en la formación profesional en Costa Rica*. Uruguay: OIT. Recuperado el 02 de 2015, de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/godinez.pdf

SALAZAR, L. I. (03 de 2009). *Teorias de la educacion* . Recuperado el 09 de 2013, de http://teoriasunikino.blogspot.com/

Simón, J. D. (S.F.). *El técnico superior universitario en administración: origen, trayectoria y desarrollo profesional*. Petatlán: eumed.net. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/995/index.htm

Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior. (2009). *Manual de Acreditación Oficial de Carreras de Grado*. San José.

Apéndices

Apéndice 1

Disciplinas estudiadas en "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses", según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2013

Disciplina	Si	No
Total	**60**	**38**
Artes y Letras	**4**	**8**
10100 Artes Dramáticas	X	
10200 Artes Plásticas	X	
10201 Diseño Gráfico	X	
10400 Arte Publicitario		X
10500 Artes Musicales		X
10600 Danza		X
10800 Literatura y Lingüística	X	
10901 Lengua Francesa		X
10902 Lengua Inglesa		X
11010 Filosofía		X
11020 Teología		X
11100 Bibliotecología		X

Disciplinas estudiadas en "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses", según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2013

Disciplina	Si	No
Ciencias Básicas	**6**	**1**
20100 Biología	X	
20200 Física	X	
20300 Geología	X	
20400 Computación		X
20420 Estadística	X	
20500 Meteorología	X	
20600 Química	X	
Ciencias Económicas	**8**	**2**
30111 Administración		X
30112 Administración en Recursos Humanos	X	
30113 Administración Pública	X	
30114 Contaduría	X	
30115 Finanzas	X	
30116 Mercadeo	X	
30117 Administración Agropecuaria		X
30118 Administración Servicios Salud	X	
30600 Economía	X	
30930 Planificación	X	
Ciencias Sociales	**13**	**3**
30121 Archivística	X	
30122 Secretariado Profesional	X	
30200 Antropología	X	
30301 Periodismo	X	

Disciplinas estudiadas en "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses", según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2013

Disciplina	Si	No
30302 Publicidad		X
30303 Relaciones Públicas		X
30304 Producción Audiovisual		X
30401 Ciencias Políticas	X	
30402 Relaciones Internacionales	X	
30500 Derecho	X	
30700 Historia	X	
30800 Psicología	X	
30911 Sociología	X	
30912 Criminología	X	
30920 Trabajo Social	X	
31001 Turismo y Hotelería	X	
Educación	**2**	**20**
40001 Educación en General		X
40100 Educación Preescolar	X	
40200 Educación Primaria		X
40320 Enseñanza del Castellano		X
40330 Enseñanza del Inglés		X
40340 Enseñanza del Francés		X
40350 Enseñanza de las Ciencias		X
40360 Enseñanza de la Matemática		X
40370 Enseñanza de los Estudios Sociales		X
40381 Enseñanza de Psicología y Filosofía		X
40390 Enseñanza de la Computación		X
40401 Orientación	X	

Disciplinas estudiadas en "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses", según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2013

Disciplina	Si	No
40402 Enseñanza de la Música		X
40403 Enseñanza de las Artes Plásticas		X
40404 Educación para el hogar		X
40405 Educación Religiosa		X
40410 Educación Física		X
40500 Educación Especial		X
40600 Administración Educativa		X
40701 Educación Técnica Industrial		X
40710 Educación Técnica en Servicios		X
40730 Educación Agropecuaria		X
Recursos Naturales	**8**	**1**
50102 Biotecnología	X	
Agronomía General		X
50104 Economía Agrícola	X	
50105 Fitotecnia	X	
50106 Zootecnia	X	
50107 Ingeniería Agropecuaria Administrativa	X	
50210 Forestales y Ecología	X	
50220 Geografía	X	
50400 Tecnología de Alimentos	X	
Ingeniería	**10**	**2**
60111 Arquitectura	X	
60120 Ingeniería Civil	X	
60200 Topografía		X

Disciplinas estudiadas en "Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses", según participación en estudio de empleadores, por área del conocimiento, 2013

Disciplina	Si	No
60310 Ingeniería Industrial	X	
60320 Ingeniería Mecánica	X	
60330 Ingeniería Eléctrica	X	
60340 Ingeniería Electrónica	X	
60350 Ingeniería Química	X	
60361 Seguridad Laboral	X	
60362 Diseño Industrial	X	
60364 Ingeniería de los Materiales	X	
60400 Ingeniería Agrícola		X
Ciencias de la Salud	**9**	**1**
70110 Medicina	X	
70121 Terapia Física	X	
70122 Imagenología diagnóstica y terapéutica	X	
70130 Nutrición	X	
70150 Salud Pública		X
70200 Odontología	X	
70300 Farmacia	X	
70400 Microbiología	X	
70500 Enfermería	X	
70600 Veterinaria	X	

Apéndice 2

Encuestas de Empleadores analizados en distintas entidades internacionales

Ente	País
1. Department of employment, education, trainning and youth affairs, Australian Government Department	Australia
2. Department of Political Science, California State University	Los Ángeles, California, EEUU
3. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	Colombia
4. Employer's perception of graduate employability, Comisión Europea	Eurobarómetro
5. Centre for Development of teaching and learning, National University of Singapore	Singapur
6. Estudio de renovación curricular de la ingeniería civil, Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile
7. Facultad de medicina veterinaria y zootecnia, UNAM	México
8. Department of Public Administration University of Central Florida	Florida, EEUU

Fuente: La información fue tomada de los siguientes sitios de Internet.

1. https://www.employment.gov.au/
2. http://www.calstatela.edu/dept/pol_sci
3. http://www.uptc.edu.co/
4. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_en.pdf
5. Centre for Development of teaching and learning, National University of Singapore: www.nus.edu.sg
6. Estudio de renovación curricular de la ingeniería civil, Pontificia Universidad Católica de Chile: www.uc.cl
7. Facultad de medicina veterinaria y zootecnia, UNAM: www.fmvz.unam.mx
8. Department of Public Administration University of Central Florida: www.cohpa.ucf.edu/publicadmin/

Apéndice 3

Encuesta a Empleadores de Graduados Universitarios

Buenos días/tardes /noches:

El Observatorio Laboral de Profesiones del Conare está realizando un estudio para conocer la opinión de jefes y empleadores sobre la formación de las personas graduadas de universidades costarricenses y su desempeño en el mercado laboral.

Por esta razón le solicitamos responder a las preguntas que le vamos a hacer utilizando su experiencia como jefe o empleador de graduados universitarios.

La información que usted proporcione será de mucha utilidad en la mejora de la educación universitaria. No se revelará en ningún caso el nombre de los informantes ni de las empresas o instituciones. Además, los datos de este estudio son confidenciales y se darán a conocer únicamente de manera grupal.

Muchas gracias por su colaboración,
José Andrés Masís Bermúdez,
Director

Sección A: Identificación

Ingrese la contraseña: _____
Indique: *
Nombre Primer Apellido Segundo Apellido

Nombre de la empresa, organismo o institución en la que labora *: _____

Ingrese el nombre de la carrera *: _____

Indique el sector universitario *

- ○ Público
- ○ Privado

Sección A. Pregunta filtro

Según la información que posee el Observatorio Laboral de Profesiones usted es jefe inmediato o la persona encargada de supervisar el trabajo de una o más personas graduadas de la carrera de (Nombre de la carrera). ¿Es esto correcto? *

- ○ Sí
- ○ 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 B. Preguntas Generales

¿En cuál de los siguientes sectores institucionales se encuentra su lugar de trabajo? *

- ○ Gobierno central
- ○ Autónoma, semiautónoma
- ○ Gobierno local (municipalidad, alcaldía, concejo distrital)
- ○ Privada
- ○ Propia o familiar
- ○ ONG (Organización no Gubernamental)
- ○ Iglesia u otra institución religiosa
- ○ Otro. Especifique:

¿A qué se dedica o qué produce principalmente (Nombre del lugar de trabajo)? *

¿Cuántas personas en total, contándose usted, trabajan regularmente en (Nombre del lugar de trabajo)? *

- ○ Menos de 10 → Anote cuántas: _____
- ○ 10 a menos de 20
- ○ 20 a menos de 30
- ○ 30 a menos de 60
- ○ 60 a menos de 100
- ○ 100 o más.

En su ejercicio profesional en (Nombre del lugar de trabajo), usted ha tenido a su cargo graduados de la carrera de (Nombre de la carrera) de ... *

- ○ ... únicamente de universidades estatales
- ○ ... únicamente de universidades privadas
- ○ ... tanto de universidades estatales como de universidades privadas

Sección C. Competencias

Seguidamente le voy a leer una serie de cualidades o competencias, para cada una de ellas valore de 1 a 5 donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto, primero qué tan importante es cada una de ellas en su lugar de trabajo y después cómo es el desempeño de los graduados de la disciplina (disciplina) en esa cualidad o competencia.

Para responder esta pregunta por favor considere el conjunto de personas que tenga o haya tenido a su cargo únicamente de la carrera de (disciplina), indistintamente de que sean estos de universidades públicas o privadas.

Iniciamos con la cualidad "Conocimientos teóricos en la disciplina", de 1 a 5, donde 5 es el mayor, ¿qué tan importantes son los conocimientos teóricos de la disciplina de (disciplina) para las labores que usualmente se realizan en su lugar de trabajo? (espera respuesta) y de 1 a 5, ¿cómo valora usted los conocimientos teóricos de los graduados en la disciplina (disciplina) que tiene o ha tenido a su cargo? (espera respuesta)
Con respecto a la "Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica", ¿qué tan importante es esa capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica para las labores que usualmente se realizan en su lugar de trabajo? (espera respuesta) y ¿cómo valora usted la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica de los graduados en la disciplina (disciplina) que tiene o a tenido a su cargo? **(Repetir hasta que se perciba que la persona entendió el ejercicio) ***

	Importancia					Desempeño					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	NS/NA
	Ninguna				Completa	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Conocimientos teóricos de la disciplina	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad para investigar en su disciplina	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad de análisis y síntesis	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Comunicación escrita	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Comunicación verbal	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad para tomar decisiones	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad de aprender y actualizarse	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad de trabajar de forma autónoma	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Manejo de programas informáticos básicos de oficina	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Manejo de programas informáticos propios de su disciplina	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Manejo del inglés	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad para trabajar en equipo	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Compromiso ético y honestidad	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad para trabajar y organizar el tiempo	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Compromiso con la calidad	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad creativa e innovadora	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad para formular y gestionar proyectos	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Capacidad de analizar datos y convertirlos en información	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Utilizando una escala de 1 a 5, donde 1 es MUY MALA y 5 es MUY BUENA, en general, ¿cómo calificaría el desempeño laboral de los profesionales en (Nombre de la carrera) graduados del sector público que tiene o ha tenido a su cargo? *

	1 Muy Mala	2	3	4	5 Muy Buena
Desempeño:	○	○	○	○	○

Utilizando una escala de 1 a 5, donde 1 es MUY MALA y 5 es MUY BUENA, en general, si tuviera que evaluar el desempeño laboral de los profesionales en (Nombre de la carrera) que tiene o ha tenido a su cargo, pero ahora refiriéndose al sector privado, qué nota les pondría? *

	1 Muy Mala	2	3	4	5 Muy Buena
Desempeño:	○	○	○	○	○

Sección D. Proyecciones

En su trabajo actual, ¿ha participado en la selección del personal de (Nombre de la carrera) que va a laborar bajo su supervisión? *

- ○ Sí
- ○ No → Termine la encuesta

¿Cuál o cuáles de las siguientes variables han influido en la contratación de graduados de (Nombre de la carrera) para trabajar bajo su supervisión? *

- ☐ Edad
- ☐ Espíritu emprendedor
- ☐ Estado civil
- ☐ Experiencia laboral previa
- ☐ Sexo
- ☐ Grado académico
- ☐ Lugar de residencia
- ☐ Parentesco o amistad
- ☐ Personalidad
- ☐ Poseer un segundo idioma
- ☐ Recomendación de una persona
- ☐ Universidad de la que se graduó
- ☐ Conocer con anterioridad su trabajo
- ☐ Disponibilidad para residir en otro lugar
- ☐ Pruebas de selección de personal
- ☐ Disponibilidad de horario
- ☐ Otro. Especifique: _____

¿Piensa usted que durante este o el próximo año se contrate en su oficina o departamento otro graduado de la carrera de (Nombre de la carrera)? *

- ○ Sí
- ○ No

Sección E. Datos personales

Las siguientes son preguntas que tienen como fin el control de personas consultadas.

Sexo *
- ○ Masculino
- ○ Femenino

¿Cuál es su año de nacimiento? _____

¿Cuál es su mayor grado de escolaridad? *

- ○ Ninguna
- ○ Primaria incompleta
- ○ Primaria completa
- ○ Secundaria incompleta
- ○ Secundaria completa
- ○ Educación técnica incompleta (INA, Colegios Técnicos, Escuelas Comerciales, otras)
- ○ Educación técnica completa (INA, Colegios Técnicos, Escuelas Comerciales, otras)
- ○ Universitaria incompleta
- ○ Universitaria completa
- ○ Estudios incompletos de posgrado
- ○ Estudios completos de posgrado
- ○ Otro

¿De qué tipo de universidad es graduado usted? (Puede marcar varias alternativas)

- ☐ Universidad pública en Costa Rica
- ☐ Universidad privada en Costa Rica
- ☐ Universidad en el extranjero (pública o privada)

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.

Gracias por completar esta encuesta.

Apéndice 4

Muestra de personas graduadas, muestra de empleadores, respuestas y nivel de respuesta, de los empleadores de personas graduadas, por área y disciplina, 2013

Áreas y Disciplinas	Muestra personas graduadas	Muestra Empleadores	Respuestas	Porcentaje de respuestas
TOTAL	**3.450**	**2.452**	**2.003**	**81,7**
Artes y Letras	**165**	**113**	**90**	**79,6**
Artes Dramáticas	17	11	9	81,8
Artes Plásticas	38	31	29	93,5
Diseño Gráfico	60	33	31	93,9
Literatura y Lingüística	50	38	21	55,3
Ciencias Básicas	**290**	**176**	**145**	**82,4**
Biología	80	62	47	75,8
Física	24	12	12	100,0
Geología	14	10	10	100,0
Estadística	30	28	27	96,4
Meteorología	7	5	5	100,0
Química	135	59	44	74,6
Ciencias Económicas	**483**	**379**	**305**	**80,5**
Administración de Recursos Humanos	82	45	36	80,0
Administración Pública	124	96	94	97,9
Contaduría	91	75	63	84,0
Finanzas	110	100	65	65,0
Mercadeo	60	54	39	72,2
Administración Servicios Salud	16	9	8	88,9
Ciencias Sociales	**822**	**585**	**473**	**80,9**
Archivística	26	25	25	100,0
Secretariado Profesional	52	39	31	79,5
Antropología y Arqueología	39	21	21	100,0
Periodismo	40	32	32	100,0
Ciencias Políticas	43	32	30	93,8
Relaciones Internacionales	43	31	27	87,1
Derecho	47	31	27	87,1
Economía	111	75	52	69,3
Historia	30	18	14	77,8
Psicología	85	63	25	39,7
Sociología	77	51	37	72,5
Criminología	29	25	25	100,0

Muestra de personas graduadas, muestra de empleadores, respuestas y nivel de respuesta, de los empleadores de personas graduadas, por área y disciplina, 2013

Áreas y Disciplinas	Muestra personas graduadas	Muestra Empleadores	Respuestas	Porcentaje de respuestas
Trabajo Social	76	59	59	100,0
Planificación	61	42	31	73,8
Turismo y Hotelería	63	41	37	90,2
Educación	**284**	**210**	**164**	**78,1**
Educación Preescolar	142	85	69	81,2
Orientación	142	125	95	76,0
Recursos Naturales	**446**	**360**	**251**	**69,7**
Biotecnología	19	14	14	100,0
Agronomía	240	213	124	58,2
Forestales y Ecología	110	77	64	83,1
Geografía	49	34	27	79,4
Tecnología de Alimentos	28	22	22	100,0
Ingeniería	**657**	**457**	**405**	**88,6**
Arquitectura	69	48	45	93,8
Ingeniería Civil	100	77	69	89,6
Ingeniería Industrial	121	79	66	83,5
Ingeniería Mecánica	98	62	55	88,7
Ingeniería Eléctrica	78	50	50	100,0
Ingeniería Electrónica	41	33	20	60,6
Ingeniería Química	29	25	22	88,0
Seguridad Laboral	51	37	35	94,6
Diseño Industrial	29	18	18	100,0
Ingeniería de los Materiales	41	28	25	89,3
Ciencias de la Salud	**303**	**172**	**170**	**98,8**
Medicina	24	21	21	100,0
Terapia Física	27	11	11	100,0
Imagenología	28	14	14	100,0
Nutrición	45	23	22	95,7
Odontología	22	7	8	114,3
Farmacia	45	29	29	100,0
Microbiología	38	29	29	100,0
Enfermería	47	24	24	100,0
Veterinaria	27	14	12	85,7

CONSEJO NACIONAL
DE RECTORES