

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOSA CON
ÉNFASIS EN GERENCIA**

*Tesina para optar por el grado académico de
Bachiller en Administración de Negocios*

PROFESIONALES EN ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA QUE
CUENTAN CON UNA FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR; VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN EL
PROCESO DE INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL COSTARRICENSE

ALVARO DANIEL SEGURA ULATE

Diciembre, 2021

CONTENIDO

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1.1 Antecedentes internacionales y nacionales.	10
1.1.2 Delimitación del problema.	12
1.1.3 Justificación del problema.	13
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.	14
1.3 OBJETIVOS	14
1.3.1 Objetivo general.	14
1.3.2 Objetivos específicos.	14
CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA	15
2.1 MARCO TEÓRICO.	15
2.2 MARCO CONCEPTUAL.	17
2.2.1. Población económicamente activa.	17
2.2.2. Empleo.	18
2.2.3. Titulados con doble titulación o especialización.	18
2.2.4. Efectos en el nivel de inserción laboral.	18
2.2.5. Desempleo.	19
2.2.6. Formación académica	20
2.2.7. Administración.	22

2.2.8. Empresa.....	22
2.3 MARCO CONTEXTUAL.	23
2.3.1 Antecedentes de la organización	23
2.3.2 Enfoque de enseñanza.....	24
2.3.3 Misión.....	25
2.3.4 Visión.....	25
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.	26
3.1 ENFOQUE.....	26
3.2 ALCANCE.....	26
3.3 DISEÑO.....	26
3.4 UNIDAD DE ANÁLISIS U OBJETO DE ESTUDIO.....	27
3.4.1 Población	27
3.4.2 Tipo de muestra	27
3.4.3 Criterios de inclusión y exclusión.....	28
3.4.4 Consideraciones éticas.....	28
3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	28
3.6 VARIABLES.....	29
3.6.1 Cuadro de operacionalización de las variables	30
3.7 ESTRATEGIA DE ANÁLISIS DE LOS DATOS	31
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	32

4.1 ANALIZAR LAS CARACTERÍSTICAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS PROFESIONALES TITULADOS CON ESPECIALIZACIÓN O DOBLE TITULACIÓN.	40
4.2 IDENTIFICAR SI LOS ESTUDIANTES EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA, CUMPLEN CON LOS REQUISITOS REQUERIDOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL.....	44
4.3 DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA DOBLE TITULACIÓN O ESPECIALIZACIÓN Y LA DIFICULTAD A NIVEL DE INSERCIÓN LABORAL PARA LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS EN LA UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA	49
4.4 CORRELACIÓN DE TITULADOS BUSCANDO EMPLEO Y TITULADOS CON EMPLEO FORMAL.	52
4.5 CORRELACIÓN DE INSERCIÓN LABORAL Y DOBLE TITULACIÓN O ESPECIALIZACIÓN	53
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	55
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
6.1 CONCLUSIONES.....	56
6.2 LIMITACIONES.....	57
6.3 RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS.....	59
ANEXOS	67
Anexo I.....	67
Declaración jurada	67

Anexo II	68
Consentimiento digital encuesta Google	68
Anexo III	69
Instrumento n°1	69
Anexo IV	71
Carta de aprobación del TFG por parte del Tutor	71
Anexo V	73
Carta de lector	73
Anexo VI	75

LISTA DE CUADROS

CUADRO 1	21
CUADRO 2	40
CUADRO 3	41
CUADRO 4	42
CUADRO 5	44
CUADRO 6	45
CUADRO 7	46
CUADRO 8	47
CUADRO 9	49
CUADRO 10	50
CUADRO 11	54

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	16
GRÁFICO 2	40
GRÁFICO 3	41
GRÁFICO 4	42
GRÁFICO 5	44
GRÁFICO 6	45
GRÁFICO 7	46
GRÁFICO 8	47
GRÁFICO 9	49
GRÁFICO 10	51
GRÁFICO 11	52
GRÁFICO 12	53
GRÁFICO 13	53
GRÁFICO 14	54

LISTA DE TABLAS

TABLA 1	28
TABLA 2	30
TABLA 3	33

AGRADECIMIENTOS.

Quiero agradecer a mis padres que nunca han dejado de creer en mí a pesar de todos mis fallos a lo largo de mi vida. Siempre día a día me decían y mostraban lo orgullosos que se sentían de mí. Ellos han creído en mí cuando ni yo he creído en mí mismo y tal fe me ha impulsado a cada día ser mejor como profesional y como persona.

También quiero agradecer a profesores que marcaron mi carrera como al Lic. Allan Chinchilla con el cual compartí más de un año de clases, al Lic. Javier Beirute quien fue no sólo mi profesor si no mi tutor de tesina, finalmente al Lic. Henry Leal quien me enseñó que la inteligencia no sirve de nada sin esfuerzo.

Agradezco a todos mis compañeros de carrera pues todos fueron vitales para mi desarrollo académico, destacando a Caleb Ríos Morales y Génesis Zamora Calderón, que se convirtieron en más que compañeros, amigos muy queridos.

DEDICATORIA.

Dedico la presente investigación a todos aquellos que alguna vez se quisieron dar por vencido en sus metas, pues yo fui uno de ellos, y les insto a que persigan sus sueños por más difíciles que sean de alcanzar.

RESUMEN.

Esta tesina surge a partir de la actual realidad que se vive en el país, y que ha aumentado desde el 2019 por la pandemia de la Covid-19, haciendo que el desempleo aumentara; y además complicando más la búsqueda de trabajo al haber una recesión de muchas empresas del sector público y privado.

Para entender un poco mejor la realidad de los egresados de la carrera de administración de empresas, en cuanto a la empleabilidad, se plantean los objetivos enfocados en saber su situación laboral, la relación que existe entre su trabajo (si lo tienen) y la carrera, y que tan necesario consideran una segunda carrera o especialización técnica, para facilitar la búsqueda y obtención de un puesto de trabajo.

Para ello, primeramente, se redacta un cuestionario dirigido a los egresados de la carrera de administración de empresas, en el año 2021; con el propósito de obtener información necesaria sobre su situación laboral. Luego de redactar la encuesta, se realizó la tarea de programarla en línea y aplicarla a distancia, por la no presencialidad se dificulta más poder aplicarla a estudiantes de la sede, por lo que se buscan a través de redes sociales; dicha aplicación tuvo una duración de un mes.

Luego de aplicar la encuesta, se procede a la codificación, digitación y tabulación de los resultados, para luego realizar un análisis de estos.

Durante el análisis, se llega a la conclusión de que los egresados de la carrera de administración de empresas, en el año 2021, en su mayoría no cuentan con doble titulación o especialización técnica, y la mayoría de las personas encuestadas considera que no es un verdadero factor determinante a la hora de conseguir un empleo.

Por último, se recomienda aumentar la muestra para obtener datos más certeros y veraces en los resultados; así como aumentar la población a otras instituciones de educación superior, para tener un verdadero parámetro de comparación de la realidad laboral de los estudiantes de la carrera de administración de empresas.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La investigación se lleva a cabo con los profesionales egresados en la carrera de administración de negocios, quienes poseen título de dicha carrera y además cuentan con alguna otra especialización ya sea en carrera universitaria o técnica, en la Universidad Hispanoamericana, titulados durante el año 2021.

1.1.1 Antecedentes internacionales y nacionales.

En Costa Rica, en la década de los noventa, se impulsa con gran fuerza la educación privada en Costa Rica, especialmente en la educación universitaria, ocupando esta un 92,5% de los universitarios de la época. Esto se debió a una motivación puramente económica, ya que las finanzas en el país se estabilizaron y los costarricenses buscaban mayor acumulación de recursos.

Además, la cultura movió las familias costarricenses a números menores por núcleo, lo que permitía que se destinara más recursos económicos para la educación de sus hijos. Además, la educación pública principalmente en primaria y secundaria sufrió gran deterioro, dando paso a la educación privada. Con el pasar de los años se satura el mercado laboral en muchos de los campos, por lo tanto, los graduados han optado por buscar una segunda titulación o especialización para incrementar sus posibilidades de obtener un empleo (Molina, 2007).

Estos retos que se enfrentan los nuevos titulados al salir al mercado, no solamente se limitan al mercado costarricense. En el mercado de España este tema ha tenido bastante relevancia académica, y se ha logrado identificar que en dicho país el hecho de contar con una titulación ya no es suficiente para una carrera laboral. Esto ha llevado a una gran presión por ampliar la oferta educativa en la educación superior. Ahora las empresas se interesan además en el “perfil del candidato”, como por ejemplo su nivel de conocimiento en informática en un 75% de las ofertas,

pero predomina el buscar deseos de trabajar, de adaptarse, buen trabajo equipo, flexibilidad, experiencia en el campo y liderazgo. En otras palabras, se enfocan no solamente en su formación académica, si no en sus habilidades blandas y recursos adicionales (Almarcha Barbado, Cristóbal Alonso, Castro Noya, 2005).

Otro de los grandes retos respecto a la inserción laboral ha sido la saturación de titulados en determinadas disciplinas, las cuales exceden la demanda del mercado laboral. En Costa Rica existen universidades públicas que controlan su cantidad de estudiantes matriculados por medio de una prueba de admisión (Arguedas Negrini, Jiménez Espinoza, 2012), estas pruebas son poco frecuentes en las universidades de carácter privado. Según Mungaray, Ocegueda, Moctezuma (2006), en el estado de California en Estados Unidos, desde su estudio ya tienen en marcha un plan de control de educación superior y especialización acorde a la demanda de su mercado. Respecto a la educación superior, Mungaray et al. (2006), creen que la educación es un proyecto social la cual no concluye en la educación y formación, esta también debe de asegurar que los egresados aseguren una oportunidad de desempeñarse productivamente en su campo.

Yamada, Oviedo (2016) indica que, en el contexto mundial, este incremento sin control podría potencialmente elevar las tasas de desempleo, subempleo y saturación de carreras universitarias y debaten sobre la necesidad de tener un control regulatorio. Para controlar el desempleo y dichas saturaciones, hay fuerzas políticas estatales que deciden intervenir (o no hacerlo) basado en la necesidad de incentivar un capital laboral más preparado, volviéndolo más atractivo para los empleadores tanto internos como externos, o puede el gobierno también intervenir con políticas que agreguen valor al país, como exonerar impuestos en zonas francas. Un país como Costa Rica se ha promocionado como un país con talento humano abierto a inversión tanto nacional como

extranjera, y limitar la cantidad de titulados en algunas carreras podría tener repercusiones bajo los ojos de los inversores que generan empleo en el país.

Gran parte de la población estudiantil de enseñanza superior es gente joven, y este grupo es el principalmente afectado por el desempleo a nivel latinoamericano. Según Fawcett (2002), cuánto más joven sea el trabajador, más aumentan los niveles de desempleo. En el mercado laboral costarricense se puede observar empresas anuncian ofertas de empleo en trabajos que no requieren de muchas cualificaciones y aun así se solicitan mucho tiempo de experiencia en el puesto, lo cual dificulta mucho la inserción laboral del sector más joven. Las tasas de desempleo en Latinoamérica también caben resaltar que afectan en mayor manera a las jóvenes que a los hombres. Por otra parte, el estudio resalta que, a mayor nivel educativo, menor tasa de desempleo juvenil, dejando de lado temas de potencial saturación, la cual posiblemente todavía no destacaba ante el nuevo auge de educación superior.

El desempleo, causado por la dificultad de inserción laboral presenta en todo Latinoamérica riesgos más allá de únicamente ser económicos, sino también en alimentación, educación, salud, seguridad y vivienda. El aumento poblacional a nivel global ha creado desigualdad social influyendo en la cohesión en la sociedad. Ottone, Sojo (2007) consideran que el trabajo aumenta la inclusión social; pero por otro lado margina a el restante de la población.

1.1.2 Delimitación del problema.

Esta investigación pretende indagar los factores que influyen en la empleabilidad de los estudiantes egresados de las carreras de administración de empresas, en sus distintos énfasis, de la Universidad Hispanoamericana, en el año 2021.

Esto con el propósito de saber que tanta oferta laboral existe en este campo, así como que tan necesaria es, o no, una especialización y/o doble titulación para facilitar la obtención de un empleo acorde a lo que se estudió.

Así, poder hacer un análisis de que tan necesario podría ser realizar estas especializaciones.

1.1.3 Justificación del problema.

La presente investigación se justifica por su relevancia social, se identifican los efectos en el nivel de inserción laboral entre los egresados de la carrera de administración de negocios de la Universidad Hispanoamericana con alguna especialización adicional, se pretende entonces entender qué factores afectan la empleabilidad de esta población. El mercado laboral actualmente demanda conocimientos adicionales a un grado de bachillerato, los cuales influyen en la colocación laboral por factores como: falta de especialización o posgrado, o hasta una doble titulación, aspectos que influyen drásticamente en el alcance de un puesto laboral en su área de trabajo.

Esta investigación se justifica desde la conveniencia social, ya que; en Costa Rica para el 2018 el desempleo de jóvenes llegó a un récord afectando también a los recién egresados. De acuerdo con, Morales (2018) “Preocupa también que alrededor del 21% de esos jóvenes tiene estudios universitarios, con el hecho de que no es ni siquiera que se contemplan solo empleos de mala calidad; es que no encuentran empleo en ningún tipo de trabajo”, coordinadora del informe de Tendencias del Empleo de la Universidad Nacional. (pág.36), por consiguiente, es de suma importancia socioeconómica, solventar esta carencia para así lograr un real desarrollo de profesionales para elevar la productividad a nivel nacional.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.

¿Qué ventajas y desventajas encuentran los profesionales en administración de la Universidad Hispanoamericana que cuentan con una formación multidisciplinar para su inserción en el mercado laboral costarricense?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general.

Identificar las posibles ventajas y desventajas que encuentran los profesionales en administración de la Universidad Hispanoamericana del año 2021 los cuales cuentan con una formación multidisciplinar para su inserción en el mercado laboral costarricense.

1.3.2 Objetivos específicos.

1. Analizar las características de formación académica de los profesionales titulados con especialización o doble titulación.
2. Identificar si los estudiantes egresados de la carrera de administración en la Universidad Hispanoamericana cumplen con los requisitos requeridos para la inserción laboral.
3. Determinar la relación entre la doble titulación o especialización y la dificultad a nivel de inserción laboral para los egresados de la carrera de administración de negocios en la Universidad Hispanoamericana.

CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA

2.1 MARCO TEÓRICO.

Según el análisis realizado por Corrales Cabrera, Gutiérrez Abarca, Montanaro Ching, Rivera Araya, Salazar Alvarado y Villalobos Avedaño (2014), los estudiantes universitarios buscan una doble titulación por diferentes factores como motivación y satisfacción personal, influencia de la sociedad y por las exigencias del mercado laboral. Se determina que las razones para buscar una doble titulación nacen más de un deseo de autosuperación y autoconocimiento, por un sentido de vocación, más que de pura necesidad de adaptación al entorno. La satisfacción personal es el principal factor que mueve a los sujetos a buscar dicha especialización.

"... el curso de dos carreras en forma simultánea no corresponde a una indecisión en las personas participantes, al parecer, poseen identidades vocacionales logradas en ambas opciones académicas, con un sentido de compromiso, responsabilidad, satisfacción y sobre todo consciencia de lo que se desea" (Corrales et al 2014, p.287)

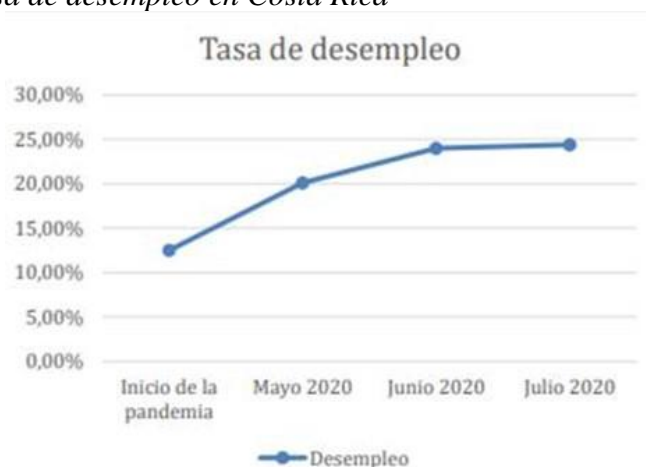
Acorde a los datos obtenidos por Muñoz Izquierdo (2001), no hay correlación entre el nivel de escolaridad de los postulantes a empleos y sus ingresos, ya que estos dependen de los tipos de estudios realizados. Por otro lado, se encuentra una correlación en la calidad de los empleos y la escolaridad de los sujetos, pero a su vez se encuentra que la economía informal ha tenido un reciente incremento especialmente en los jóvenes.

La situación laboral en Chile parece ser similar, el desempleo afecta principalmente a los jóvenes. En el contexto de Chile, los jóvenes siguen con baja escolaridad, esto ha sucedido en los últimos 40 años, y dicha escolaridad se ve directamente relacionada con el desempleo. Esta

información recopilada por Beyer (1998), aborda la problemática socioeconómica que provoca la deserción escolar en todas sus etapas, siendo afectada por las bajas expectativas salariales una vez concluidos los estudios o la necesidad por ejemplo de sostener un hogar cuando este es de escasos recursos, lo cual convierte esta deserción en involuntaria en muchos casos.

GRÁFICO 1

Tasa de desempleo en Costa Rica



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020)

Como se puede observar en el gráfico anterior, en Costa Rica a causa de la pandemia provocada por el Covid-19, el desempleo aumentó ya que muchos comercios estuvieron cerrados o afectados por cierres fronterizos, pasando de un usual aproximado de 15% de desempleo a cifras de hasta un 24.4%, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020).

Según Vera (2009), el trabajo y la educación, aunque deben de ser estudiadas juntas dada a su interrelación tan fuerte, estas no son necesariamente causa y efecto ya que cada una tiene sus procesos, racionalidades y estrategias. Se plantea que los sistemas educativos y de formación no

podrán resolver la desigualdad social por sí solos, también se requiere de políticas educativas que impulsen la equidad y justicia social.

2.2 MARCO CONCEPTUAL.

2.2.1. Población económicamente activa.

Para hablar de empleo (o desempleo) y empleabilidad, primero se necesita conocer la población que se encuentra dentro del marco de empleabilidad, las personas económicamente activas. Para Cesar Neffa, Demian Panigo, Pablo Pérez & Juliana Persia, citando a la OIT, esta población se define como:

“La población económicamente activa abarca a todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos, definidos según los sistemas de cuentas nacionales y de balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado” (OIT 1988).

No formando parte de esta población económicamente activa, ciertas categorías funcionales, por ejemplo:

1. Estudiantes que no trabajan.
2. Personas trabajadoras o encargadas del hogar.
3. Personas que perciben transferencias (pensiones, jubilados, rentistas, entre otras).
4. Personas que participan en servicios comunitarios, o voluntariados no remunerados.
5. Personas que se dedican a actividades marginales que quedan fuera de los límites de la actividad económica, o que perciben ayudas públicas o privadas para poder subsistir.
6. Niños o jóvenes que desertaron del sistema educativo. (p. 15).

2.2.2. Empleo.

Para la OIT (1988), se considerará con empleo “a todas las personas que tengan más de una cierta edad especificada y que durante un breve periodo de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías: con un empleo asalariado o con un empleo independiente”.

Dentro de las personas empleables, se encuentran dos categorías: Empleado asalariado y el empleado independiente.

2.2.3. Titulados con doble titulación o especialización.

Se define el termino de titulados con doble titulación o especialización como aquellas personas que han finalizado sus estudios universitarios, que han obtenido una segunda titulación o especialización en educación superior.

Las personas que no cumplen con esta definición con frecuencia obtienen trabajos que no desean, por simplemente ganar un poco de experiencia que los ayude a escalonar a un mayor nivel laboral. (da Luz Golpe, 2015) menciona que, pese a su formación, se ven sometidos a aceptar dichos trabajos precarios que distan mucho de sus intereses profesionales. El perfil de estas personas es algo pobre laboralmente hablando, al verse estancadas en su objetivo.

2.2.4. Efectos en el nivel de inserción laboral.

Para comprender este concepto, se debe desfragmentar. Empezando por “inserción laboral”. Bisquerra (1992) lo define como:

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. (pág.15)

Este concepto puede ser simplificado a las siguientes palabras: la inserción laboral es la relación causa-efecto entre los candidatos y el empleo.

Ahora para unir el concepto como un todo, los “efectos en el nivel de inserción laboral” se refieren, según este contexto, a la dificultad o retos que encuentran los titulados sin experiencia una vez que intentan buscar empleo en su área por primera vez.

Estos efectos también por su parte van sujetos a la oferta-demanda laboral, que muchas veces no se ajustan a la oferta académica. En el caso de Administración de Negocios, la carrera con mayor cantidad de nuevos ingresos en la Universidad de Costa Rica en el 2020 no forma parte de las carreras con mayor proyección de demanda laboral para los próximos años como sí lo son las carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática (Lous, 2021).

2.2.5. Desempleo

El desempleo de forma involuntaria se puede definir como la ausencia de empleo en personas de cierto nivel salarial (Yanez Contreras, Cano Hernandez, 2011). Una persona desempleada se entiende por quien no tiene empleo, ya sea por trabajo asalariado o independiente, y que también se encuentre en condición de laborar: edad, condición física apta, capacidad cognitiva suficiente y estatus legal en regla.

El desempleo se ve afectado por el comportamiento del mercado laboral. Según K.N. Selvig (1987), en su momento existían cuatro factores que influyeron el proceso de creación de trabajo:

- Falla al adaptar el sistema educacional a las habilidades funcionales ahora requeridas.
- Falla al permitir que los salarios variasen acorde a la demanda del mercado.
- Negar a los empleadores usar y reemplazar personal de forma económica.
- Falta de disponibilidad para mudarse donde los trabajos eran creados.

2.2.6. Formación académica

Londoño 2007 define “La formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees” (p. 23).

A lo que Merino (2020) sugiere:

Todo ello debe ejecutarse, con miras a ofrecer profesionales capacitados que respondan a los desafíos del campo laboral con eficiencia y cabalidad; para afrontar estos desafíos, la formación de un currículo profesional basado en competencias es necesario y urge su inmediata aplicación en todas las carreras universitarias. (p.216)

Entonces, estos autores dejan claro la necesidad de una formación académica, en los profesionales enfocada por competencias.

2.2.6.1. Formación académica por competencias.

Vargas (2004) destaca la formación de los administradores como una que este regida por valores éticos morales y culturales impuestos por los modelos del mercado del momento. (p. 55)

Entonces, debe entenderse la formación académica por competencias, no a cuál es el o la estudiantes más brillante, sino brindarles una formación de calidad que los oriente a salir a ejercer con las necesidades mínimas que el mercado laboral exige de los profesionales en administración de empresas.

A lo que Agüero (2008) añade:

Al mismo tiempo, esta realidad demanda a los egresados de las universidades una formación que responda ante los retos actuales, y que posea una preparación integral para afrontar el cambio y la incertidumbre, a la vez que se hagan competentes para corresponder con la dinámica organizacional y social.

CUADRO 1***Conceptualizaciones por competencias.***

Autores	Conceptos
Burns y Klingstedt (1973)	Especialista en Tecnología Educativa, esta concepción fue manejada desde una perspectiva conductista, enfocada en la formulación de objetivos que las constituían. El concepto se profundizó por la idea de “competencias mínimas” (minimal competency); y fue aplicado al campo de la formación técnica y luego a la enseñanza de idiomas.
Schroder (1989)	Define la actuación de competencia como actuación - un conjunto de comportamientos relativamente estables, que van a producir una mejor adecuación en los equipos de trabajo, en ambientes organizacionales complejos.
Management Charter Initiative (1991)	Las nombran competencias ocupacionales y son aquellas habilidades para realizar actividades propias de una ocupación, o función según el nivel de actuación esperado.
Aledo (1995)	Las definió como un conjunto específico de conductas observables evaluables y clasificadas- son categorías de conductas. Señala que existen diferencias entre el significado de competencias, tanto si se refiere a las organizaciones como a los individuos; además de las ventajas e inconvenientes presentes en cada aproximación conceptual. Según este autor, el significado de competencias viene dado por los siguientes elementos:
McLagan (1997)	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias como tareas- tareas de trabajo y actividades. • Competencias como resultado- estas conciben que la habilidad produce beneficios a la empresa.
Llopart (1997)	Constituyen un conjunto de características personales, y conocimientos que confieren a las personas capacidades para desempeñar las funciones correspondientes a su ocupación, de forma satisfactoria y acorde con los objetivos y estrategias organizacionales. Para esta autora, las competencias representan la unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales. Son el conjunto de conductas organizadas y relativamente estables y movibles para cuando sea preciso.
Levy (1997)	Se refiere a estas como algunos aspectos del conocimiento y a las habilidades, necesarias para lograr resultados y cumplir las exigencias de una situación específica; siendo estas capacidades reales para el logro de objetivos.
Chomsky (2014)	Relaciona el talento con las competencias; refiriéndose a estas últimas como las características de personalidad, comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Son las competencias las que producen o permiten el desempeño superior de una persona.
Alles (2008)	Relaciona el talento con las competencias; refiriéndose a estas últimas como las características de personalidad, comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Son las competencias las que producen o permiten el desempeño superior de una persona.

Fuente: Farroñán, E. V. R. (2021).

En esta investigación se tomó como referencia los conocimientos adquiridos a través de universidades y centros de capacitación técnica.

2.2.7. Administración.

Según Salas, A. (2014), la administración es un proceso cuyo objetivo es la coordinación eficaz de los recursos de un grupo social; y así, lograr los objetivos con una mayor efectividad. (p. 5)

Para lograr esos objetivos, de forma efectiva, es que la Salas, A. describe unas características fundamentales para obtenerlos:

- La administración existe y puede ser aplicada dentro de cualquier colectivo o grupo social.
- La administración constituye un medio para lograr un fin y no un fin en sí mismo.
- La administración es un proceso dinámico en el que todas sus fases o etapas existen en forma simultánea.
- La administración puede ser aplicada a todos los sistemas o subsistemas de la organización.
- Los principios administrativos deben adaptarse a las condiciones propias del grupo social donde se apliquen.
- La rigidez en la administración es inoperante. (p 8)

2.2.8. Empresa

Para entender la definición de empresa, Gutiérrez, O. (2016) dice que se puede entender la definición de una empresa desde diferentes puntos de vista.

- **Punto de vista económico:** considera la empresa como una unidad básica de producción, mediante la organización de factores productivos, bajo la dirección, responsabilidad y control del empresario, teniendo una funcionalidad para producir

bienes y servicios, satisfaciendo las necesidades humanas. Las empresas o productores buscan la maximización de los beneficios, con la restricción de los costes de producción.

- **Punto de vista organizativo:** la empresa es una actividad económica en la que intervienen factores productivos para generar bienes y servicios estructurados, basándose en el modelo organizacional de la empresa.
- **Punto de vista de la Teoría general de sistemas:** la empresa es un sistema, considerando un conjunto de elementos interrelacionados con el fin de alcanzar objetivos en común. (p. 39)

Entonces, las empresas buscan contratar personal en busca de satisfacer esas necesidades organizacionales que les permitan optimizar la obtención de objetivos a corto, mediano y largo plazo, y las personas deben ajustarse a esas necesidades.

2.3 MARCO CONTEXTUAL.

2.3.1 Antecedentes de la organización

Este estudio se enfoca en la Universidad Hispanoamericana ubicada en Costa Rica.

La universidad Hispanoamericana inició labores en 1981, cuando empezó funciones bajo el nombre Colegio Sapiencia, que estaba adscrito a la primera universidad privada costarricense bajo el sistema de federación de entidades académicas. En 1991, los fundadores decidieron independizarse bajo el nombre de Hispanoamericana, con la autorización del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada.

Al ser una casa de estudios superiores, nació con el fin de ayudar en la formación de nuevos profesionales y líderes en los distintos campos que requiere la sociedad costarricense.

La Universidad Hispanoamericana tiene una oferta académica de 23 carreras en el grado de bachillerato, licenciatura y posgrado en sus diferentes sedes. En los últimos años se ha notado que el mercado laboral requiere perfiles con múltiples habilidades y destrezas para realizar tareas muy especializadas. Además, debe enfrentar el reto de generaciones cuyo interés por el trabajo o la forma de respetar las jerarquías dentro de una empresa es diferente a otros grupos, lo que genera cambios organizacionales importantes (Revista Summa, 2015).

Dentro de los servicios extracurriculares que ofrece la Universidad Hispanoamericana, dentro del sitio web de la institución, se encuentran:

- **Show Time:** un programa que busca potenciar y promover el talento de sus estudiantes con sus pares.
- **Consejos para tu mejor amigo:** Un espacio creado para concientizar sobre la responsabilidad de tener una mascota.
- **Activate UH:** Busca hacer una transformación integral entre el trabajo físico, intelectual, ocupacional, espiritual y emocional, mediante el acondicionamiento físico, el empoderamiento, la autodefensa y la motivación.
- **Cursos Faro:** Cursos virtuales dirigidos a estudiantes que realizan pruebas FARO.
- **Bachillerato:** Cursos gratuitos para la realización de exámenes nacionales de bachillerato.

Además, dentro de sitio web de la Universidad hispanoamericana se explica la metodología de enseñanza, la misión y la visión de la organización. Las cuales dicen lo siguiente:

2.3.2 Enfoque de enseñanza.

Te acompañamos en tu camino con un proyecto educativo pensado para vos. Integramos la docencia, investigación, extensión académica y formamos profesionales capaces de producir

conocimiento útil para abordar los desafíos del contexto nacional y globalizado, con criterio profesional y análisis multidisciplinario.

2.3.3 Misión.

Nuestra misión es la formación de profesionales líderes y generadores de cambio que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida de la sociedad costarricense y del exterior, mediante el desarrollo de la docencia, la investigación y la acción social, en el ámbito académico, humanístico, tecnológico y empresarial.

2.3.4 Visión.

Ser la Universidad que brinda la mejor calidad académica por medio de una evaluación continua del quehacer universitario, las políticas de contacto con las empresas costarricenses y la permanente actualización de los programas que la universidad desarrolla.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.

3.1 ENFOQUE.

En esta investigación se utilizó el modelo cuantitativo como lo explica Hernández, et al (2014), en su texto Metodología de la investigación, la investigación cuantitativa: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la mediciones numéricas y el análisis estadístico, a fin de establecer pautas de comportamiento y probar hipótesis” (pág. 4) en torno a la perspectiva de los titulados con doble titulación de la carrera de administración de la universidad Hispanoamericana respecto a la inserción laboral.

3.2 ALCANCE.

Es de carácter correlacional, explicativa debido a que va dirigido a un grupo específico, en este caso a los estudiantes universitarios de administración de la Universidad Hispanoamericana.

Tiene como propósito explicar la finalidad de la problemática a la hora de buscar empleo como profesional, siendo un estudiante egresado sin doble titulación o especialización.

Se busca demostrar mediante este proyecto las causas de este evento, que se repite en la actualidad, las causas y posibles soluciones de como minimizar esta problemática que afecta a dichos estudiantes egresados de la Universidad Hispanoamericana.

3.3 DISEÑO.

Los datos que serán utilizados para la elaboración del trabajo de investigación se delimitan por un diseño no experimental transversal como lo explica: Barrantes, (2013). “estudia aspectos del desarrollo de los sujetos y de los temas en un momento dado”. (pág. 64). Y estarán enmarcados dentro del periodo de enero a diciembre del año 2021, en la carrera de administración de negocios en la Universidad Hispanoamericana en todas sus sedes del país.

3.4 UNIDAD DE ANÁLISIS U OBJETO DE ESTUDIO.

Para determinar la unidad de análisis se utilizará una muestra no probabilística, se tomará en cuenta titulados de diferentes edades y experiencias laborales, con el objetivo de entender los efectos de ser titulados con doble titulación o especialización y el impacto que esto tiene en su inserción laboral.

3.4.1 Población

Todos los titulados de la carrera de administración de negocios de la Universidad Hispanoamericana del año 2021. Esta es la población completa sobre la cual se recolectan datos, sin embargo, al ser tan amplia, se realizó un muestreo para esta investigación.

3.4.2 Tipo de muestra

La muestra incluye un aproximado de 14.5% de los egresados de la carrera de Administración de Negocios, de la Universidad Hispanoamericana, del año 2021. El tamaño del universo analizado fue de 200 (estimado). La heterogeneidad de la muestra fue de 50%, con un margen de error de 16 y un nivel de confianza de 95%.

Lo anterior expuesto concluye que; para el muestreo se analizará sólo una porción del universo total de la población, o sea; del total del conglomerado de la población egresada en el año 2021, en la Universidad Hispanoamericana, Costa Rica; sólo un 14.5% será tomada en cuenta para la presente investigación.

3.4.3 Criterios de inclusión y exclusión.

TABLA 1

CRITERIOS DE INCLUSIÓN/EXCLUSIÓN

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Titulados en administración de empresas	Titulados en administración de negocios de universidades no pertenecientes a la Universidad Hispanoamericana
Graduados en el año 2021	Titulados de otras carreras universitarias sin titulación en administración de negocios Estudiantes de bachillerato graduados en otros periodos que no correspondan al año 2021

Fuente: Elaboración propia

3.4.4 Consideraciones éticas.

Los datos personales (nombres de los estudiantes) se almacenan en un servidor seguro, el cual resguarda su confidencialidad.

Los sujetos de estudio fueron contactados vía redes sociales, telefónica y por mensajería de texto, solicitándoles llenar una encuesta en línea. En el encabezado de dicha encuesta se dieron a conocer los objetivos del estudio, y contacto del encuestador para poder solicitar que sus datos sean removidos en cualquier momento.

3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

En esta investigación se utilizó el cuestionario como método de recolección de información o datos cuantitativos. El cuestionario validará lo planteado en la investigación.

Se utilizó el cuestionario para recolección de datos con preguntas en su mayoría cerradas, de esa forma serán cuantificables, con una pregunta abierta para compilar información adicional que

pueda ser de interés. El cuestionario se brindó vía web de forma directa para que los participantes pudieran completar dicha información.

El método utilizado en el cuestionario para entender los efectos en los colaboradores fue la escala de Likert. Sampieri et, al (2014), sobre esta escala: “Conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p.238). Al completar el cuestionario, los encuestados asignan un valor numérico acorde a cada una de sus respuestas.

3.6 VARIABLES.

Según Carballo y Guelmes (2016), para identificar una variable, esta debe cumplir ciertas características: brindan aspectos que permiten compararlas con el objeto de estudio, permiten analizar la distribución de una población, hacen relaciones descriptivas o las predicen, y permiten comprender su comportamiento. En resumen, las variables en los objetos de estudio y el proceso de la investigación. (p. 141)

La operacionalización de las variables se elabora para precisar al máximo el significado que se le otorga a la variable en el estudio, se elabora partiendo de tres variables, seccionando en tres partes:

- **Definición conceptual:** A la variable con otros términos se refiere a la claridad teórica de la variable y se extrae del marco teórico. Se tratan de definiciones de diccionarios o de libros especializados. (Kerlinger y Lee, 2002).
- **Definición operacional:** Se refiere a traducir en indicadores que permitan la observación directa de la variable; es decir, la observación empírica donde la medición se realiza en aspectos concretos. Se indica con una escala gráfica, en la que se establece a partir de qué valor se toma como positivo, se establece previamente. En otras palabras, especifica qué

actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable e interpretar los datos obtenidos (Hernández Sampieri et al., 2013).

3.6.1 Cuadro de operacionalización de las variables

A continuación, se detalla el cuadro de operacionalización de las variables del proyecto de investigación:

TABLA 2

Tabla operacional de las variables

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Analizar las características de formación académica de los profesionales titulados con especialización o doble titulación.	Características de formación académica de los profesionales titulados con especialización o doble titulación.	Conjunto de conocimientos adquiridos académicamente	Grado de formación académica
Identificar si los estudiantes egresados de la carrera de administración en la Universidad Hispanoamericana, cumplen con los requisitos requeridos para la inserción laboral.	Requisitos requeridos para la inserción laboral de los egresados de la carrera de administración, en la Universidad Hispanoamericana.	Ausencia de empleo Encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad	Nivel de desempleo Proporción de inserción laboral en la carrera de administración de empresas, en el año 2021
Determinar la relación entre la doble titulación o especialización y la dificultad a nivel de inserción laboral para los egresados de la carrera de administración de negocios en la Universidad Hispanoamericana.	Relación entre la doble titulación o especialización y la dificultad a nivel de inserción laboral para los egresados de la carrera de administración de negocios en la Universidad Hispanoamericana	Encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad	Nivel de dificultad para obtener un puesto acorde a su carrera

Fuente: Elaboración propia

3.7 ESTRATEGIA DE ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para interpretar los datos cuantitativos se utilizaron las herramientas ofimáticas Excel de Office, se analizaron los datos utilizando tablas y gráficos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

La encuesta tuvo una participación de 29 graduados de administración de negocios de la Universidad Hispanoamericana en el año 2021. A continuación, se muestran los datos obtenidos; de los cuales, se procederá a hacer su respectivo análisis.

TABLA 3

Cuestionario aplicado a los egresados de la carrera de administración de empresas, en el año 2021.

Número	Nombre completo	Favor seleccionar su grado de formación académica	¿Posee usted algún otro grado técnico o especialización?	¿La falta de un segundo título o especialización es un obstáculo para obtener un buen puesto de trabajo?	¿Se encuentra usted buscando trabajo activo?	¿Cuenta usted actualmente con un trabajo formal?	Si trabaja: ¿su trabajo o se relaciona a la carrera que estudió?	Si su trabajo o se relaciona con su carrera: ¿Por cuánto tiempo o estuvo buscando activamente el puesto que obtuvo?	¿Qué dificultades tuvo para alcanzar un puesto o de trabajo acordado a su carrera?
1	Genesis Zamora Calderón	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	De acuerdo	Sí	No			
2	Aldrin Rios Morales	Únicamente bachillerato en administración de negocios	Técnico	De acuerdo	Sí	Sí	En desacuerdo		

3	Karina Méndez Medina	Dos o más bachilleratos y/o licencias	No	De acuerdo	No	Sí	En desacuerdo		
4	Yensy Quesada Esquivel	Únicamente bachillerato en administración de negocios	Técnico, Especialización	En desacuerdo	No	Sí	En desacuerdo		
5	Paola Gonzaga Miranda	Únicamente bachillerato en administración de negocios	Inglés	En desacuerdo	No	Sí	Totalmente de acuerdo	Más de 3 meses y menos de 1 año	Difícil
6	Alejandro Buendía Ureña	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	En desacuerdo	No	Sí	Totalmente de acuerdo	Entre 1 y 3 meses	Difícil
7	Ericka Jarquín Vásquez	Únicamente bachillerato en administración de negocios	Técnico	De acuerdo	Sí	No			
8	Greivin Rober	Únicamente bachillerato	Power BI, Office	Totalmente en	No	Sí	De acuerdo	Menos de 1 mes	Fácil

	to Madri gal Arias	rato en admini stració n de negoci os		desacu erdo					
9	Brian ne Códiz Mart en	Únicam ente bachille rato en admini stració n de negoci os	SAP	En desacu erdo	No	Sí	Total ment e de acuer do	Meno s de 1 mes	Fácil
10	Eylin Angul o Navar rete	Dos o más bachille ratos y/o licencia turas	No	Totalm ente de acuerd o	Sí	No			
11	Andre s Ureña	Únicam ente bachille rato en admini stració n de negoci os	No	Totalm ente en desacu erdo	No	Sí	Total ment e de acuer do	Más de 3 mese s y meno s de 1 año	Fácil
12	Danie la Araya Peralt a	Únicam ente bachille rato en admini stració n de negoci os	Técnico	En desacu erdo	No	Sí	Total ment e de acuer do	Más de 3 mese s y meno s de 1 año	Difícil
13	Manu el Aleja ndro Sánc hez	Únicam ente bachille rato en admini stració	No	En desacu erdo	No	Sí	De acuer do	Entre 1 y 3 mese s	Fácil

	Arroyo	n de negocios							
14	Andrés Monge	Únicamente bachillerato en administración de negocios	Técnico	En desacuerdo	No	Sí	Totalmente de acuerdo	Entre 1 y 3 meses	Muy fácil
15	Dabe Aguirre Chavarria	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	De acuerdo	Sí	No			
16	Carmen Patricia Ugaldé	Únicamente bachillerato en administración de negocios	Técnico	En desacuerdo	No	Sí	De acuerdo	Entre 1 y 3 meses	Fácil
17	Juliana Cascante Vega	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	De acuerdo	Sí	No			
18	Natalia Sánchez Azofeifa	Dos o más bachilleratos y/o licencias	No	De acuerdo	No	Sí	Totalmente de acuerdo	Menos de 1 mes	Muy difícil

19	Cynthia Oconitillo Parra	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	Totalmente en desacuerdo	No	Sí	Totalmente de acuerdo	Más de 3 meses y menos de 1 año	Fácil
20	Stephanie Suarez Rodriguez	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	Totalmente de acuerdo	No	Sí	De acuerdo	Entre 1 y 3 meses	Fácil
21	Tatiana Mora Corella	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	En desacuerdo	No	Sí	Totalmente desacuerdo		
22	Christopher Solano López	Únicamente bachillerato en administración de negocios	Especialización	De acuerdo	No	Sí	De acuerdo	Menos de 1 mes	Fácil
23	Maria del Cielo Panigua Rodriguez	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	De acuerdo	Sí	No			

24	Luis Abarca Rojas	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	De acuerdo	No	Sí	De acuerdo	Más de 3 meses y menos de 1 año	Muy difícil
25	Eimy Vargas Aguilar	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	En desacuerdo	Sí	No			
26	Charlin Decker Orozco	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	De acuerdo	Sí	No			
27	Alberto Oviedo Agüero	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	En desacuerdo	No	Sí	De acuerdo	Menos de 1 mes	Fácil
28	Hernán Monge Chinchilla	Únicamente bachillerato en administración de negocios	Técnico	De acuerdo	No	Sí	Totalmente de acuerdo	Menos de 1 mes	Muy fácil

29	Galia Melisa Gutiérrez Vargas	Únicamente bachillerato en administración de negocios	No	De acuerdo	Sí	Sí	En desacuerdo		
----	-------------------------------	---	----	------------	----	----	---------------	--	--

Fuente: Elaboración propia

4.1 ANALIZAR LAS CARACTERÍSTICAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS PROFESIONALES TITULADOS CON ESPECIALIZACIÓN O DOBLE TITULACIÓN.

CUADRO 2

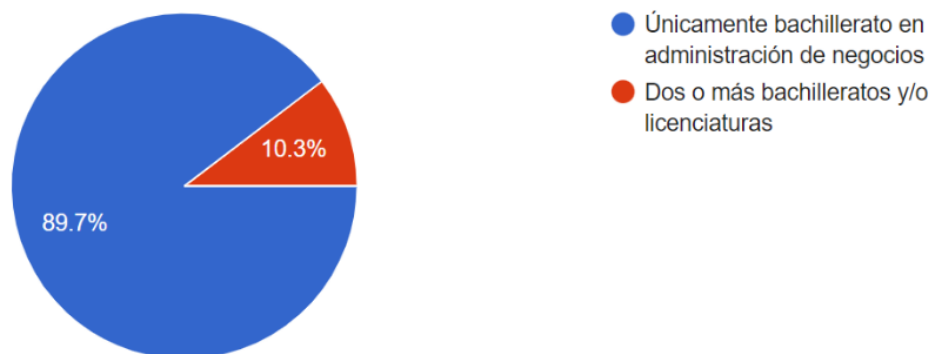
Distribución de frecuencia de los profesionales, según grado académico, en el año 2021.

Grado Académico	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Únicamente bachillerato en administración de negocios	26	89.7%
Dos o más bachilleratos y/o licenciaturas	3	10.3%
Total	29	

Fuente: Instrumento 1

GRÁFICO 2

Grado de formación académica



Fuente: Elaboración propia

Basado en el gráfico anterior, la mayor parte de los encuestados (89.7% del total) contaban únicamente con el bachillerato en administración de negocios, por lo tanto, en esta muestra, aunque hubo quienes se encontraron interesados en una segunda titulación (10.3% del total), la mayoría inició estudiando bachillerato en administración de negocios.

CUADRO 3

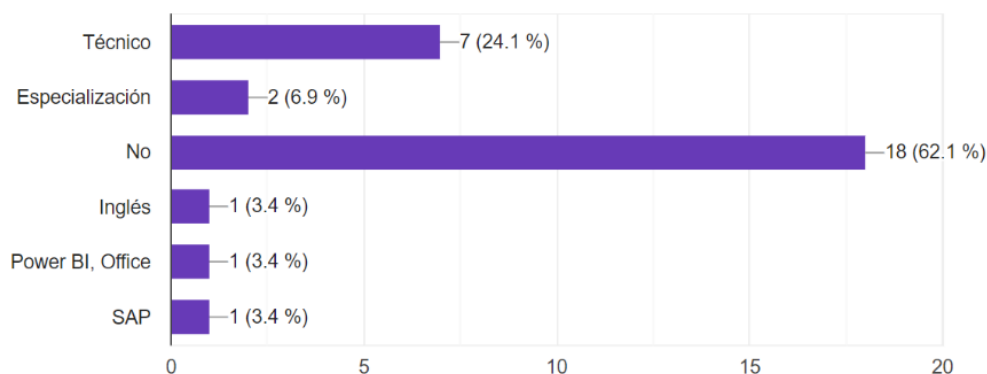
Distribución de frecuencia de los profesionales, según especialización técnica adicional, en el año 2021.

Grado técnico	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Técnico	7	24.1%
Especialización	1	3.4%
Inglés	1	3.4%
Power BI, Office	1	3.4%
SAP	1	3.4%
No	18	62.1%
Total	29	

Fuente: Instrumento 1

GRÁFICO 3

Grado técnico adicional y/o especialización



Fuente: Elaboración propia

Los resultados de esta pregunta mostraron una mayoría sin una especialización o segunda titulación, siendo estos un 62.1%, como segundo lugar se observan los “Técnicos” con un 24.1%.

En la pregunta se incluyó una opción para “Otros”, de esa pregunta se obtuvieron las respuestas adicionales: inglés, Power BI, Office y SAP. Estas respuestas combinadas alcanzaron un 10.2%, las cuales se relacionan usualmente a un grado técnico, por lo cual se podría interpretar que se obtuvo un 34.3% de “Técnicos” si se combinan ambas categorías.

Ahora bien, se les consultó a las personas encuestadas si consideraban necesaria una segunda titulación para optar por un puesto de trabajo, de donde se obtiene:

CUADRO 4

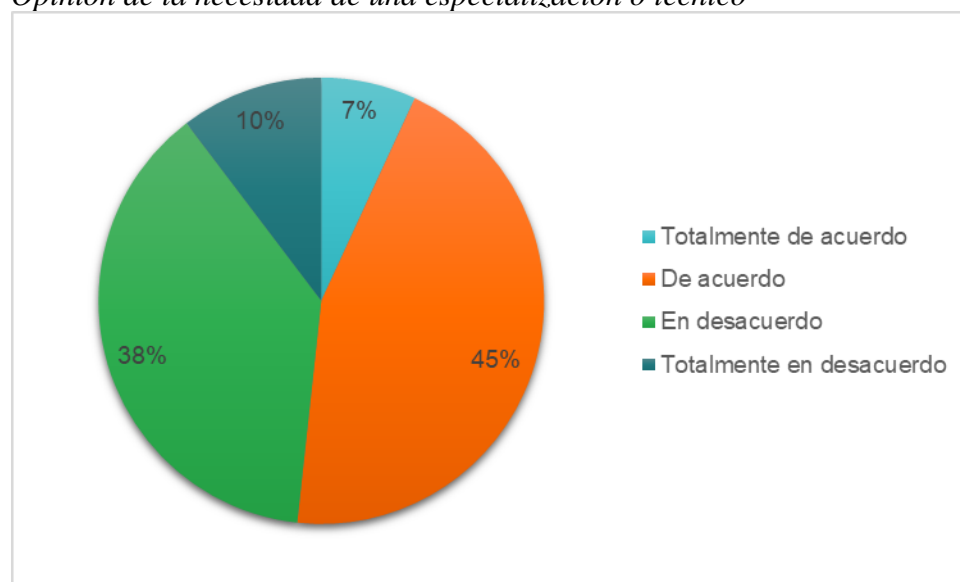
Distribución de frecuencia de los profesionales, según opinión de la necesidad de una especialización, en el año 2021.

Opinión	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	2	6.9%
De acuerdo	13	44.8%
En desacuerdo	11	37.9%
Totalmente en desacuerdo	3	10.3%
Total	29	

Fuente: Instrumento 1

GRÁFICO 4

Opinión de la necesidad de una especialización o técnico



Fuente: Elaboraci3n propia

Como se observa en el gráfico 3, el 45% de las personas está de acuerdo en una segunda titulaci3n o especializaci3n; el 38% está en desacuerdo. Solo un 7% está en completo acuerdo y un 10% en total desacuerdo con un t3cnico o especializaci3n para lograr obtener un puesto de trabajo.

Dejando ver que la mayoría de las personas encuestadas si creen que una especialización /o doble titulación si es necesaria para poder optar por empleos, o mejorar las condiciones para conseguirlo.

4.2 IDENTIFICAR SI LOS ESTUDIANTES EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA, CUMPLEN CON LOS REQUISITOS REQUERIDOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL.

Habiendo indagado sobre las especializaciones, se prosigue a indagar sobre la situación laboral actual de los egresados de la carrera de administración de empresas, obteniendo:

CUADRO 5

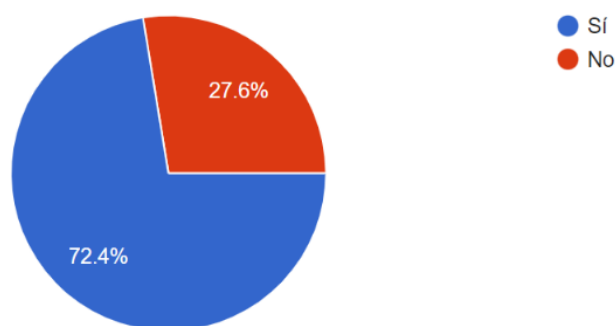
Distribución de frecuencia de los profesionales, según situación laboral, en el año 2021.

Situación laboral	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Trabaja	21	72.4%
No trabaja	8	27.6%
Total	29	

Fuente: Instrumento 1

GRÁFICO 5

Trabajo formal en titulados de administración



Fuente: Elaboración propia

Un 72.4% de la muestra indica que posee un trabajo actualmente; mientras que un 27.6% de la muestra no contaba con un trabajo formal. Dejando ver que hay estudiantes de la carrera que, aun habiendo egresado de la carrera, no han tenido la oportunidad de comenzar a ejercer en su campo; esto puede deberse a muchos factores; entre ellos, haber sido influenciado por la Pandemia del

Covid-19 que aumentó el desempleo a nivel nacional, o la probable falta de experiencia al ser nuevos graduados.

Por lo que se le pregunto a las personas, si actualmente estaban en la búsqueda de trabajo, a lo que respondieron:

CUADRO 6

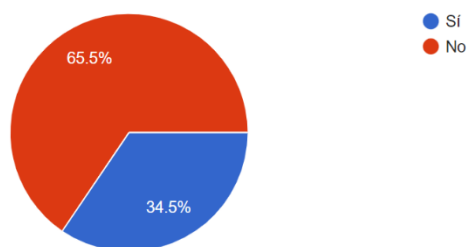
Distribución de frecuencia de los profesionales, según búsqueda de empleo, en el año 2021.

Busca empleo	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	10	34.5%
No	19	65.5%
Total	29	

Fuente: Instrumento 1

GRÁFICO 6

Cantidad de titulados buscando trabajo activamente



Fuente: Elaboración propia

Donde, según el Gráfico 5, el 65,5% del total de la muestra no se encuentra buscando un empleo actualmente, lo que está muy relacionado a las respuestas del cuadro 4, donde indican que ya poseen un trabajo; mientras que el 34.5% del total si está en búsqueda de empleo; dejando ver que, aunque existen egresados que ya están laborando, también están buscando empleos, seguramente en busca de mejorar sus condiciones actuales.

Al 72.4% de las personas que si trabajaban se les consultó sobre la relación que existe entre sus labores y lo que se estudió en la carrera de administración de empresas, de donde se obtuvo:

CUADRO 7

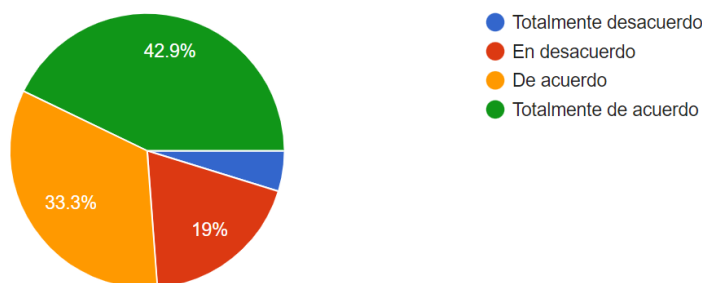
Distribución de frecuencia de los profesionales, según relación del trabajo con la carrera, en el año 2021.

Busca empleo	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	9	42.9%
De acuerdo	7	33.3%
En desacuerdo	4	19.0%
Totalmente desacuerdo	1	4.8%
Total	21	

Fuente: Instrumento 1

GRÁFICO 7

Relación de carrera con trabajo para titulados que cuentan con trabajo formal



Fuente: Elaboración propia

A los encuestados que seleccionaron que sí contaban con un empleo formal, se les preguntó si su trabajo se relacionaba con la carrera estudiada. Para esta pregunta se obtuvo una participación de 21 personas, siendo una mayoría positiva si se suma “Totalmente de acuerdo” con “De acuerdo”, para un total de 76.20% mostrando una positiva inserción laboral en la carrera estudiada; mientras que el 23.8% de la muestra que trabaja, no muestran que exista esa relación.

Entonces, se quiso averiguar sobre el tiempo que llevan (o llevaban) buscando un trabajo que se relacionara con la carrera que habían estudiado; de donde pueden verse los siguientes resultados:

CUADRO 8

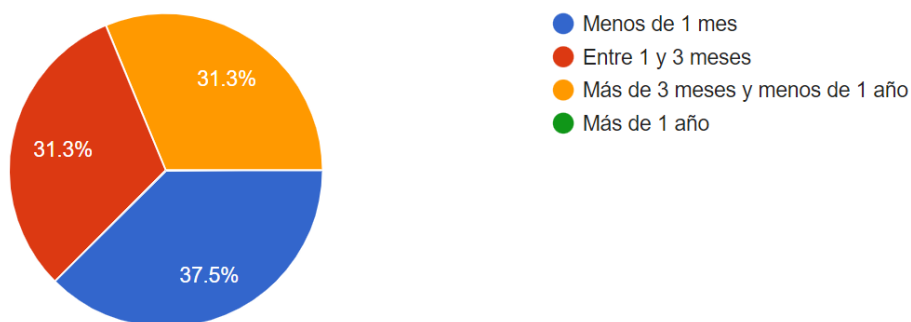
Distribución de frecuencia de los profesionales, según tiempo buscando trabajo relacionado a su carrera, en el año 2021.

Busca empleo	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Menos de 1 mes	6	37.5%
Entre 1 y 3 meses	5	31.3%
Más de 3 meses y menos de 1 año	5	31.3%
Total	16	

Fuente: Instrumento 1

GRÁFICO 8

Tiempo buscando trabajo para titulados con trabajo relacionado a su carrera



Fuente: Elaboración propia.

En esta pregunta se contó con una participación de 16 encuestados dado a que se condicionaba a las selecciones anteriores. La respuesta a esta pregunta tiene representación casi idéntica, dividida en tres partes. Existía una cuarta opción “Más de 1 año”, la cual ninguno de los encuestados seleccionó.

El tiempo de búsqueda fue corto para la mayoría de encuestados si se toma en consideración que 68.8% tardaron tres meses o menos para obtener el trabajo relacionado a su carrera. Mientras que un 31.3% su duró más de tres meses, pero menos de un año.

Dejando ver que el tiempo que necesitaron fue, relativamente corto, teniendo en cuenta la situación actual en el empleo de Costa Rica.

4.3 DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA DOBLE TITULACIÓN O ESPECIALIZACIÓN Y LA DIFICULTAD A NIVEL DE INSERCIÓN LABORAL PARA LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS EN LA UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

Se comienza esta sección, indagando sobre qué tan difícil consideran las personas encuestadas, el conseguir un empleo, obteniendo:

CUADRO 9

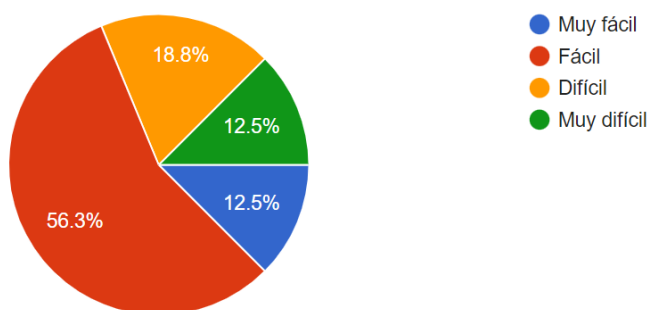
Distribución de frecuencia del grado de dificultad para obtener empleo, según egresados de la carrera de administración, en el año 2021.

Grado de dificultades	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Difícil	3	18.8%
Fácil	9	56.3%
Muy difícil	2	12.5%
Muy fácil	2	12.5%
Total	16	

Fuente: Instrumento 1

GRÁFICO 9

Dificultad para obtener un trabajo acorde a la carrera de administración



Fuente: Elaboración propia

La pregunta de nuevo condicionada, contó con la misma participación de 16 encuestados. Poco más de la mitad seleccionó que fue fácil encontrar un trabajo relacionado a su carrera, el cual

combinado con “Muy fácil” muestra un 68.8% que afirmaron encontrar el trabajo relacionado con su carrera sin mayor dificultad. Por su otra parte, una tercera parte de los encuestados tuvieron alguna dificultad para obtener su puesto.

Por otro lado, el 31.2% de la muestra total si considera que la inserción en un trabajo que esté relacionado a lo que estudiaron es difícil o muy difícil

Ya teniendo claro la percepción que tienen de la dificultad que se tiene para la obtención de empleo, se les consultó sobre qué tan necesario consideran la doble titulación y/o especialización, para obtener un empleo, con los siguientes resultados:

CUADRO 10

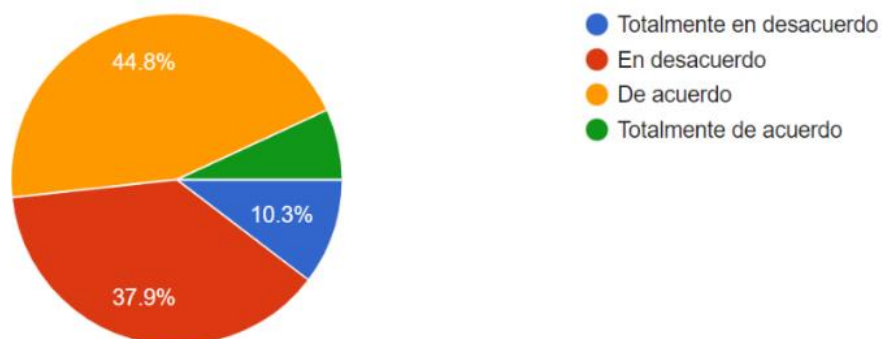
Distribución de frecuencia de falta de segundo título o especialización como obstáculo para obtener un buen puesto de trabajo, según egresados de la carrera de administración, en el año 2021.

Opinión	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	2	7.0%
De acuerdo	13	44.8%
En desacuerdo	11	37.9%
Totalmente desacuerdo	3	10.3%
Total	21	

Fuente: Instrumento 1

GRÁFICO 10

Falta de segundo título o especialización como obstáculo para obtener un buen puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, a los 21 encuestados que contaban con trabajo formal se les solicitó considerar si el tener un segundo título o especialización era un obstáculo para obtener un buen puesto de trabajo. Se observó una opinión de dos bandos, con poco más de la mitad considerando que estaban de acuerdo con la pregunta, y el resto en desacuerdo.

En otras palabras, el 51.8% de la muestra está de acuerdo en que es necesaria esa doble titulación o especialización, para conseguir un puesto de trabajo alto; mientras que el 49.2% consideran que no es tan necesario.

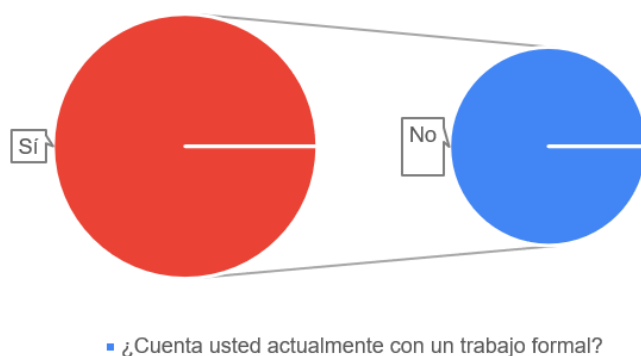
4.4 CORRELACIÓN DE TITULADOS BUSCANDO EMPLEO Y TITULADOS CON EMPLEO FORMAL.

En esta sección, se analizará la relación que existe entre las personas que son egresadas y no poseen un trabajo formal, respecto a la búsqueda de un trabajo, donde se obtuvo el siguiente hallazgo:

GRÁFICO 11

Búsqueda de trabajo activa versus trabajo formal actual

¿Se encuentra usted buscando trabajo activamente?



Fuente: Elaboración propia.

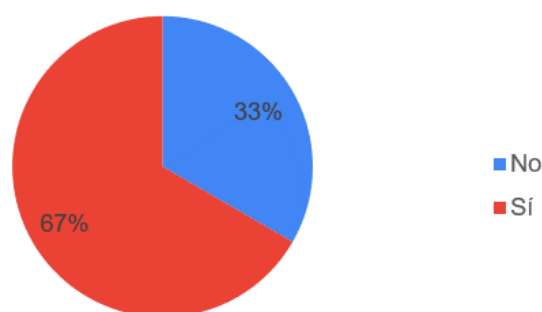
En el gráfico se muestra una correlación estrecha entre las 8 personas que no tienen un trabajo formal y su búsqueda de trabajo, los mismos 8 participantes afirmaron que se encontraban buscando empleo activamente.

4.5 CORRELACIÓN DE INSERCIÓN LABORAL Y DOBLE TITULACIÓN O ESPECIALIZACIÓN

Otra relación importante por hacer es la que existe entre la inserción laboral y la doble titulación y/o especialización para facilitar este proceso, de donde se consiguen los siguientes datos:

GRÁFICO 12

Empleo en titulados con dos o más bachilleratos y/o licenciaturas

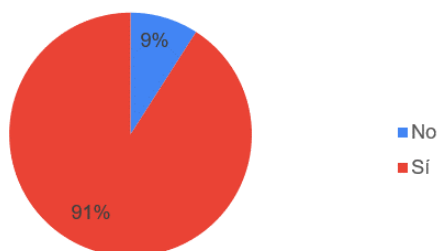


Fuente: Elaboración propia.

Los titulados con dos o más bachilleratos y/o licenciaturas con empleo representaron un aproximado de dos tercios, siendo estos 2 individuos.

GRÁFICO 13

Empleo en titulados con técnico o certificación adicional



Fuente: Elaboración propia.

Los titulados que además cuentan con un grado técnico y/o certificación adicional muestran la mayor inserción laboral, el 91% de ellos contaban con empleo.

Por último, se analizan a las personas encuestadas, según su género, obteniendo:

CUADRO 11

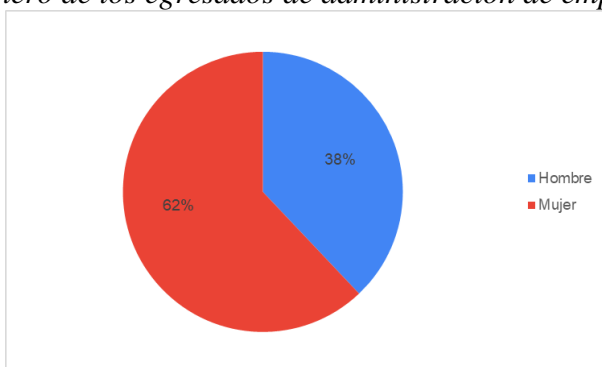
Distribución de frecuencia de egresados de la carrera de administración de empresas, según su género, en el año 2021.

Género	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Hombre	11	37.9%
Mujer	18	62.1%
Total	29	

Fuente: Instrumento 1

GRÁFICO 14

Género de los egresados de administración de empresas, en el año 2021.



Fuente: Elaboración propia.

Donde, el 62.1% de la muestra total es mujer, y el 37.9% es hombre.

Es decir, que hubo un mayor grado de respuestas por las mujeres egresadas de la universidad que por los hombres.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.

Según los datos analizados, es muy inusual para los graduados del año 2021 en administración de negocios el poseer una segunda titulación o especialización, siendo estos apenas un 10.3% de los encuestados. Esto no contradice a Corrales Cabrera et al (2014), pues hay que tomar en cuenta que son estudiantes recién graduados de una carrera, con una muestra diferente de graduados con más tiempo en el mercado laboral, potencialmente podríamos obtener otros resultados.

Se parte de que todos los sujetos estudiados contaban con al menos bachillerato en administración de negocios, la correlación entre estudios formales y empleabilidad en el caso de esta muestra no es determinante dado que el 33% de las personas con doble titulación o licenciatura no contaban con un trabajo formal, siendo esto muy similar al 28% del total de la muestra que decían no contar con trabajo, sin embargo, el mercado laboral costarricense sí favorecía fuertemente los grados técnicos acompañados del bachillerato en administración pues únicamente el 9% de los que contaban con un técnico o certificación además del bachillerato no tenían empleo cuando se capturaron los datos de la encuesta.

El desempleo en la muestra de jóvenes titulados alcanzó un 27.6% de desempleo, cifra más alta a la tasa de 15.3% desempleo de Costa Rica en el periodo estudiado, por lo tanto se confirma la teoría de Beyer (1998) quien afirma que los jóvenes son quienes mayormente se ven afectados por el desempleo, o la dificultad de poder alcanzar un puesto relacionado a su carrera siendo un 31.3% de los encuestados de los que sí contaban con trabajo acorde a su carrera quienes afirmaron tener dicha dificultad para haber alcanzado su puesto. La pandemia Covid-19 parece haber afectado un poco pues antes de la pandemia el desempleo no alcanzaba el 15%, y para diciembre 2021 aunque la curva había disminuido de 25%, seguía estando por arriba del 15%.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 CONCLUSIONES.

Se concluye que la mayoría de recién graduados en el año 2021 de la carrera de administración de negocios de la Universidad Hispanoamericana contaba únicamente con esa carrera, a su vez un tercio de la población tenía algún técnico o especialización adicional a su carrera, mostrando gran interés por estudios complementarios, más que por carreras universitarias adicionales.

Considerando que la tasa de desempleo de los recién egresados es mayor al desempleo nacional, no cuentan todavía con los requisitos que busca el mercado laboral. Esto se puede deber a diferentes factores como la falta de experiencia o falta de conocimientos adicionales al bachillerato universitario, o como también se analizó, podría deberse a que no buscaban empleo. Los que sí lograron obtener un trabajo formal, en su mayoría se relacionó a la carrera estudiada, estos afirmaron que les tomaba usualmente menos de 3 meses obtener dicho puesto.

Desde la perspectiva del estudiante la especialización o segundo título podría no ser determinante para obtener un buen puesto de trabajo. Se observó que los que contaban con empleo encontraban fácil obtener un puesto acorde a su carrera.

Se concluye finalmente que los profesionales en administración de la Universidad Hispanoamericana cuentan con ventaja en su mayoría si estos además de su carrera universitaria cuentan con alguna formación técnica. No se encuentra ninguna desventaja respecto al mercado nacional frente a la inserción laboral.

6.2 LIMITACIONES.

Dentro de las principales limitaciones está el hecho de la virtualidad, ya que esto dificultó poder encontrar personas que quisieran ayudar a responder el instrumento; por lo que se recurrió a la ayuda de las redes sociales, para buscar esos veintinueve participantes necesarios para poder desarrollar la investigación, y conseguir los resultados para el respectivo análisis. Teniendo una duración aproximada de un mes.

6.3 RECOMENDACIONES.

Aumentar el tamaño de la muestra: Se pueden incluir otros años. Esto daría una mejor vista a la inserción laboral ya que se hizo el estudio el en 2021 con egresados del 2021, por lo tanto, no habían tenido tanto tiempo para buscar empleo.

Encuestar a los sujetos en persona: Contar con participación en encuestas de forma virtual conlleva muchos desafíos. Si se vuelven a clases presenciales se podría buscar a los sujetos en las aulas, poner propaganda en las pizarras publicitarias de la universidad y probar otras técnicas que puedan aumentar la participación de los egresados en la encuesta.

Hacer preguntas menos subjetivas: La pregunta realizada respecto a la relación del trabajo del encuestado respecto a la carrera estudiada únicamente contaba con respuestas en la escala de Likert (Totalmente desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo), lo cual se puede prestar para mucha subjetividad. Aunque requiera más trabajo sería mejor que esta pregunta fuera de respuesta brete y preguntar por el nombre del puesto para poder determinar si realmente el trabajo se relaciona o no con la carrera estudiada pues un mismo puesto de por ejemplo “asistente

administrativo” puede tener cualquiera de las cuatro respuestas dependiendo de la perspectiva del encuestado.

Incluir otras universidades: Este estudio incluyó únicamente la Universidad Hispanoamericana, el comparar los datos obtenidos con cada universidad mostraría si hay una ventaja o desventaja respecto a la institución en la que se estudió, o por el contrario si se obtienen los mismos resultados a nivel nacional.

REFERENCIAS.

- Almarcha Barbado, A., Cristóbal Alonso, P., & Castro Noya, L. F. (2005). *Tendencias de las trayectorias de los titulados en tránsito al mercado laboral*. Almeria: International Journal of Psychology and Psychological Therapy.
- Arguedas, I., & Jiménez, E. (2012). *COSTA RICA - Los sistemas de acceso, normativas de permanencia, y estrategias de tutoría y retención de estudiantes de educación superior*. San José: UCR.
- Agüero, A. M. (2008). *El reto de la información profesional de los administradores*. Ensayos: contaduría y administración. Revista Scielo. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Blanco y Garnier (2010) *Costa Rica un país subdesarrollado casi exitoso*. URUK editores. I edición. Capítulos seleccionados.
- Boletín del Ministerio de Planificación Nacional y política económica (s.f). Recuperado de <http://documentos.mideplan.go.cr/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/30a0db0b-b478-467f-9d48-2219d94185d2/Realidad-Nacional-mujeres-en-el-mercado-laboral.pdf>
- Ball, L., & Mankiw, N. G. (2002). The NAIRU in Theory and Practice (NBER Working Paper No. 8940). Recuperado de <https://doi.org/10.3386/w8940>
- Ball, L., & Mazumder, S. (2011, spring). Inflation Dynamics and the Great Recession. *Brookings Papers on Economic Activity*. 42(1), 337–405. Recuperado de <https://www.brookings.edu/bpea-articles/the-evolution-of-inflation-dynamics-and-the-great-recession/>
- Banco Central de Costa Rica. (2015). Índices de Precios. Recuperado de

<https://www.bccr.fi.cr/seccion-indicadores-economicos/%c3%adndices-de-precios>

Blanchard, O. (2016). The US Phillips Curve: Back to the 60s. (Peterson Institute for International Economics Policy Brief No. PB16-1). Recuperado de <https://www.piie.com/publications/policy-briefs/us-phillips-curve-back-60s>

Blanchard, O., Cerutti, E., & Summers, L. (2015). Inflation and Activity – Two Explorations and their Monetary Policy Implications (NBER Working Paper No. 21726). <https://doi.org/10.3386/w21726>

Boone, L., Giorno, C., Meacci, M., Rae, D., Richardson, P., & Turner, D. (2003). Estimating the structural rate of unemployment for the OECD countries. *OECD Economic Studies*, 2001(2), 171–216. Recuperado de https://doi.org/10.1787/eco_studies-v2001-art14-en

Böheim, R. (2002). The Association Between Reported and Calculated Reservation Wages. Colchester, Reino Unido: Institute for Social and Economic Research, University of Essex.

Böheim, R., & Taylor, M. (2000). Unemployment Duration and Exit States in Britain. Colchester, United Kingdom: Institute for Social and Economic Research, University of Essex.

Bover, O., & Gómez, R. (1999). Another Look at Unemployment Duration: Long-Term Unemployment and Exit to a Permanent Job. Banco de España Working Papers.

Bukowski, M., & Lewandowski, P. (2005, November). Transitions from Unemployment in Poland: a Multinomial Logit Analysis. Warsaw, Poland: Warsaw School of Economics: Institute of Structural Research.

Cameron, C., & Trivedi, P. (2005). *Microeconometrics: Methods and Applications*. New York: Cambridge University Press.

- Campos, Lorena; Et al (2009) Condiciones de empleo y desempleo de la población del cantón de Parrita, una aproximación al análisis desde la categoría trabajo. Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. San José, Costa Rica. Sede universitaria Rodrigo Facio. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2009-08.pdf>
- Cerdas, M. (2021). *Desempleo en Costa Rica bajó a 15,3% en tercer trimestre de 2021*. El Financiero.
- Clark, B., Joubert, C., & Maurel, A. (2014, May). The Career Prospects of Overeducated Americans. Cambridge, MA, United States: National Bureau of Economic Research.
- Cleves, M., Gould, W., Gutiérrez, R., & Marchenko, Y. (2010). An Introduction to Survival Analysis Using Stata. College Station, Texas, Estados Unidos: Stata Press.
- Clemente, A. (2017): *Aplicación de análisis de supervivencia al caso del desempleo en Costa Rica*. Repositorio. Recuperado de <https://repositorio.utdt.edu/handle/utdt/2345>
- Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo, CINDE. (2014). Inversión Extranjera en Costa Rica. San José: CINDE.
- Corrales Cabrera, G., Gutierrez Abarca, K., Montanaro Ching, S., Rivera Araya, E., Salazar Alvarado, A., & Villalobos Avedaño, S. (2014). *Razones que se consideran para cursar dos carreras universitarias simultáneamente, desde la experiencia de un grupo de estudiantes de tercero y cuarto año de las carreras de orientación, educación especial, educación primaria y educación preescolar*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Cheung, L., Leung, F. & Lo, P. (2017). Understanding US Inflation Dynamics. (Hong Kong Monetary Authority. Research Memorandum 02/2017), China: Hong Kong Monetary Authority.

Coibion, O., & Gorodnichenko, Y. (2015). Is the Phillips Curve Alive and Well after All? Inflation Expectations and the Missing Disinflation. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 7(1), 197–232. Recuperado de <https://doi.org/10.1257/mac.20130306>

Daly, M. C., & Hobijn, B. (2014). Downward Nominal Wage Rigidities Bend the Phillips Curve (Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper No. 2013-08). Recuperado de <https://doi.org/10.24148/wp2013-08>

Denton, F. T. (1971). Adjustment of Monthly or Quarterly Series to Annual Totals: An Approach Based on Quadratic Minimization. *Journal of the American Statistical Association*, 66(333), 99–102. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/01621459.1971.10482227>

Fawcett, C. (2002). *Los Jóvenes Latinoamericanos en Transición: Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Farroñán, E. V. R. (2021). *Formación por competencias del profesional en administración: desde un enfoque contingencial*. Dialnet. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927676>

Foley, M. (1997, August). Determinants of Unemployment Duration in Russia. Economic Growth Center: Yale University.

Gauthier-Loiselle, M. (2013 йил April). Three Essays in Public Policies: Unemployment Insurances, Parental Leave, and Breastfeeding Subsidy. Princeton University.

Grogan, L., & van den Berg, G. (2001, January). The Duration of Unemployment in Russia. 14 .
Journal of Population Economics.

Gustavo, Y., & Nelson, O. (2016). *Educación superior y subempleo profesional: ¿Una creciente burbuja mundial?* Universidad del Pacífico.

Gutiérrez, Ó. (2016): *Fundamentos de administración de empresas*. 2da. Recuperado de:
[http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1242/1/Guti%
c3%a9rrez-Administraci%
c3%b3n%20de%20empresas.pdf](http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1242/1/Guti%c3%a9rrez-Administraci%c3%b3n%20de%20empresas.pdf)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6 ed. Santa Fe: McGraw Hill.

INAMU (s.f) Participación de las mujeres en el Trabajo Asalariado. Recuperado:
<http://www.inamu.go.cr/web/inamu/empleo-asalariado>

INEC (s.f) Conceptos y definiciones. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Recuperado de: www.inec.go.cr/anda4/index.php/catalog/107/download/618

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2000-2009). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples [Base de datos]. San José, Costa Rica. Recuperado de:
<http://www.inec.go.cr/sistema-de-consultas>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2010-2019a). Encuesta Nacional a Hogares. [Base de datos]. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/sistema-de-consultas>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2010-2019b). Encuesta Continua de Empleo. [Base de datos]. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/sistema-de-consultas>

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2019c). Índice de Precios al Consumidor. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://inec.cr/economia/indice-de-precios-al-consumidor>
- Jenkins, S. (2008). Survival Analysis. Colchester, Reino Unido: Institute for Social and Economic Research, University of Essex.
- Kupets, O. (2006). Determinants of Unemployment Duration in Ukraine. 34 , 228-247. Journal of Comparative Economics.
- McCall, J. (1970). Economics of Information and Job Search. Quarterly Journal of Economics.
- Mortensen, D. (1986). Job Search and Labor Market Analysis. The Handbook of Labor Economics.
- Niemi, B. (1974). The Female-Male Differential in Unemployment Rates. 27 , 331-350. Industrial and Labor Relations Review, Cornell University.
- Neffa, C., Panigo, P., Pérez, P. & Persia, J. (2014): *Actividad, empleo y desempleo : conceptos y definicione*. 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Centro de Estudios e Investigaciones. Recuperado de: <http://190.7.60.30:8080/handle/123456789/2440>
- OIT. (1982). Statistics of Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment. Geneva.
- Pissarides, C. (2000). Equilibrium Unemployment Theory. MIT Press.
- Programa Estado de la Nación. (2013). Cuarto Informe Estado de la Educación. San José: Programa Estado de la Nación.

- Revista Summa. (2015). Historias Empresariales: Universidad Hispanoamericana. *Revista Summa*. Recuperado de <https://revistasumma.com/historias-empresariales-universidad-hispanoamericana/>
- Salas, A. (2014): *Fundamentos de administración*. Recuperado de: <https://www.uv.mx/personal/alsalas/files/2014/09/introduccion-a-la-administracion.pdf>
- Stigler, G. (1962). Information in the Labor Market. *Journal of Political Economy*.
- Tansel, A., & Tasci, M. (2004, Agosto). Determinants of Unemployment Duration for Men and Women in Turkey. Bonn, Alemania: Institute for the Study of Labor.
- Valleta, R. (2005, May). Rising Unemployment Duration in the United States: Causes and Consequences. Federal Reserve of San Francisco.
- Van Den Berg, G., Van Lomwel, G., & Van Ours, J.
- Kerlinger, F., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento*. California: McGRAW-HILL.
- Kundera, M. (s.f.): *La memoria humana*. Recuperado de: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448180607.pdf>
- Londoño Iriarte, J., & Santiago Beracasa, I. (2007). *Profesionales con marca registrada*. Eempleo.com.
- Lous, F. L. (2021, December 20). Graduados universitarios se alejan de carreras del futuro. *La Nación*. Recuperado de <https://www.nacion.com/el-pais/educacion/numero-de-graduados-universitarios-en-carreras-del/5LB5YIECNBAGBMNZXWD5CBQLVA/story/>

Ministerio de Comunicación. (2020). *Ante cifra de 24,4% de desempleo: Gobierno anuncia acciones para proteger y mejorar empleo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.

Molina Jiménez, I. (2008). *Educación y sociedad en Costa Rica: de 1821 al presente (una historia no autorizada)*. Escuela de Historia Universidad de Costa Rica.

Mungaray, A., Ocegueda, J., & Moctezuma, P. (2006). *Demanda de educación superior y especialización económica en Baja California*. Revista de la educación superior.

Muñoz Izquierdo, C. (2004). *Educación y desarrollo socioeconómico en América Latina y el Caribe*. Desarrollo de una. Baja California: REDIE.

Rivera Hernandez, C. (2017). *Cohesión Social para el desarrollo de México y América Latina*. Puebla: SEDESOL-CONACYT.

Vera, A. (2009). *Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina*. Centro De Implementación De Políticas Públicas Para La Equidad Y El Crecimiento.

Yáñez Contreras, M., & Cano Hernández, K. d. (2011). *Determinantes del Desempleo: Una revisión de la literatura*. Revista Universidad de Cartagena. Obtenido de Universidad de Cartagena.

Universidad Hispanoamericana. (2021). *Propósito UH*. Recuperado de:

<https://uh.ac.cr/porqueuh/detalle/nuestra>

ANEXOS

Anexo I.

Declaración jurada

Yo **Alvaro Daniel Segura Ulate**, cédula de identidad número **1-1407-0051**, en condición de egresado de la carrera de Administración de Negocios de la Universidad Hispanoamericana, y advertido de las penas con las que la ley castiga el falso testimonio y el perjurio, declaro bajo la fe del juramento que dejo rendido en este acto, que mi trabajo de graduación, para optar por el título de bachiller titulado “Profesionales en administración de la Universidad Hispanoamericana que cuentan con una formación multidisciplinar, sus ventajas y desventajas con respecto a su proceso de inserción en el mercado laboral costarricense” es una obra original y para su realización he respetado todo lo preceptuado por las leyes penales, así como la Ley de Derechos de Autor y Derecho Conexos, número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en el Diario Oficial La Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; especialmente el numeral 70 de dicha Ley en el que se establece: “Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original”. Asimismo, que conozco y acepto que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. Firmo, en fe de lo anterior, en la ciudad de San José, el 11 de diciembre de 2021

Alvaro S.

Anexo II

Consentimiento digital encuesta Google.

“Esta encuesta va dirigida a los estudiantes que obtuvieron su grado de bachiller en la Universidad Hispanoamericana en administración de negocios en el año 2021.

Manejo de datos: Los datos se almacenarán de forma privada por el encuestador, Alvaro Segura Ulate, quien se compromete a no compartir información con terceros. En caso de querer retirar la información, favor comunicarse al correo alvaro.segura@uh.ac.cr”

Anexo III

Instrumento n°1

- 1- Nombre completo: Respuesta breve
- 2- Favor seleccionar su grado de formación académica:
 - a) Únicamente bachillerato en administración de negocios
 - b) Dos o más bachilleratos y/o licenciaturas
- 3- ¿Posee usted algún otro grado técnico o especialización?:
 - a) Técnico
 - b) Especialización
 - c) No
 - d) Otra (Respuesta breve)
- 4- Considera usted que: ¿La falta de un segundo título o especialización es un obstáculo para obtener un buen puesto de trabajo?:
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) De acuerdo
 - d) Totalmente de acuerdo
- 5- ¿Se encuentra usted buscando trabajo activamente?:
 - a) Sí
 - b) No
- 6- ¿Cuenta usted actualmente con un trabajo formal?:
 - a) Sí
 - b) No

- 7- Si trabaja: ¿su trabajo se relaciona a la carrera que estudió?:
- a) Totalmente desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) De acuerdo
 - d) Totalmente de acuerdo
- 8- Si su trabajo se relaciona con su carrera: ¿Por cuánto tiempo estuvo buscando activamente el puesto que obtuvo?:
- a) Menos de 1 mes
 - b) Entre 1 y 3 meses
 - c) Más de 3 meses y menos de 1 año
 - d) Más de 1 año
- 9- ¿Qué dificultades tuvo para alcanzar un puesto de trabajo acorde a su carrera?:
- a) Muy fácil
 - b) Fácil
 - c) Difícil
 - d) Muy difícil

Anexo IV

Carta de aprobación del TFG por parte del Tutor

Llorente, 12 de enero de 2022.

Señoras y señores

Facultad de Ciencias Económicas	Departamento de Servicios Estudiantiles
Universidad Hispanoamericana	Universidad Hispanoamericana

Estimadas personas:

El estudiante **Álvaro Daniel Segura Ulate**, cédula de identidad número **1 1407 0051**, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **“PROFESIONALES EN ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA QUE CUENTAN CON UNA FORMACIÓN MULTIDISCIPLINAR; VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN EL PROCESO DE INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL COSTARRICENSE”**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de **Bachillerato en Administración de Empresas con Énfasis en Gerencia**.

En mi calidad de Tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

Rubro de evaluación	Porcentaje asignado	Porcentaje obtenido
a) Original del tema	10%	10
b) Cumplimiento de entrega de avances	20%	20
c) Coherencia entre los objetivos, los instrumentos aplicados y los resultados de la investigación	30%	30
d) Relevancia de las conclusiones y recomendaciones	20%	10
e) Calidad, detalle del marco teórico	20%	10
Total	100%	80

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,



Francisco Javier Beirute Miranda Cédula
de identidad 1-0502-0579

Anexo V

Carta de lector

CARTA DE LECTOR

15 de febrero de 2022

Señores

Servicios Estudiantiles

Universidad Hispanoamericana

Estimado señor

La estudiante **Alvaro Daniel Segura Ulate**, cédula de identidad **0114070051** me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **“Profesionales en administración de la Universidad Hispanoamericana que cuentan con una formación multidisciplinar; ventajas y desventajas en el proceso de inserción en el mercado laboral costarricense”**, el cual ha elaborado para obtener su grado de **Bachiller en Administración de Negocios con énfasis en Gerencia**.

He revisado y he hecho las observaciones relativas al contenido analizado, X conclusiones; asimismo, la aplicabilidad y originalidad de las recomendaciones, en

términos de aporte de la investigación. He verificado que se han hecho las modificaciones correspondientes a las observaciones indicadas.

Por consiguiente, este trabajo cuenta con mi aval para ser presentado en la defensa pública.

Atentamente,

**LUIS ALBERTO
VARGAS ZUÑIGA
(FIRMA)**



Firmado digitalmente por
LUIS ALBERTO VARGAS
ZUÑIGA (FIRMA)
Fecha: 2022.02.15 20:23:04
-06'00'

Lic. Luis Vargas Zúñiga.

Cédula de identidad 0107090057

Número carné Colegio Profesional, CPCECR # 33896.

Anexo VI

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN

San José, 24 de setiembre del 2022

Señores:

Universidad Hispanoamericana

Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito Alvaro Daniel Segura Ulate con número de identificación 1-1407-0051 autor del trabajo de graduación titulado *“PROFESIONALES EN ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD*

HISpanoamericana que cuentan con una formación multidisciplinar; ventajas y desventajas en el proceso de inserción en el mercado laboral costarricense”, como requisito para optar por el grado de Bachiller en Administración de Negocios con Énfasis en Gerencia; sí autorizo a la Biblioteca de la Universidad Hispanoamericana para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

Alvaro S

Cédula 1-1407-0051

Firma y Cédula de Identidad

LICENCIA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA PUBLICAR Y PERMITIR LA CONSULTA Y USO

Parte 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional

Como titular del derecho de autor, confiero al Centro de Información Tecnológico (CENIT) una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, el autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito.

b) Autoriza al Centro de Información Tecnológico (CENIT) a publicar la obra en digital, los usuarios puedan consultar el contenido de su Trabajo Final de Graduación en la página Web de la Biblioteca Digital de la Universidad Hispanoamericana

c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original sobre la que tienen los derechos que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante el Centro de Información Tecnológico (CENIT) y ante terceros. En todo caso el Centro de

Información Tecnológico (CENIT) se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

e) Autorizo al Centro de Información Tecnológica (CENIT) para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

f) Acepto que el Centro de Información Tecnológico (CENIT) pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

g) Autorizo que la obra sea puesta a disposición de la comunidad universitaria en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en las "Condiciones de uso de estricto cumplimiento" de los recursos publicados en Repositorio Institucional.

SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DEL CENTRO DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICO (CENIT), EL AUTOR GARANTIZA QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO CONTRATO O ACUERDO.