

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

**ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS CON
ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS**

**TESINA PARA OPTAR EL GRADO DE
BACHILLERATO EN LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS CON
ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS**

**ANÁLISIS DEL SERVICIO Y EFECTIVIDAD DE
LAS BOLSAS DE EMPLEO QUE BRINDAN
LAS MUNICIPALIDADES DE 7 CANTONES DE
LA PROVINCIA DE SAN JOSÉ, SEGUNDO
SEMESTRE DEL 2018**

Sustentante:

Renato Chavez Delgado

Tutor:

Lic. Allan Chinchilla Esquivel

Marzo, 2019

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	vii
DECLARACIÓN JURADA	x
DEDICATORIA.....	xiv
AGRADECIMIENTO.....	xv
RESUMEN	xvi
CAPÍTULO I.....	9
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1.1 Antecedentes del Problema	11
1.1.2 Problematización	15
1.1.3 Justificación del Problema	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.3.1 Objetivo General.....	20
1.3.2 Objetivos Específicos	21
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES	22
1.4.1 Alcances.....	22
1.4.2 Limitaciones.....	23

CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO	25
2.1.1 Gestión de las municipalidades.....	25
2.1.2 Funcionamiento de las municipalidades.....	25
2.1.3 Funciones municipales.....	26
2.1.4 Servicios municipales.....	28
2.1.5 Municipalidades de Costa Rica	29
2.1.5.1 Municipalidad de San José.....	30
2.1.5.2 Municipalidad de Moravia.....	39
2.1.5.3 Municipalidad de Goicochea	41
2.1.5.4 Municipalidad de Desamparados	44
2.1.5.5 Municipalidad de Tibás.....	48
2.1.5.6 Municipalidad de Coronado.....	54
2.1.5.7 Municipalidad de Curridabat.....	55
2.1.6 Antecedentes de la Bolsa de Empleo.....	59
2.1.7 Implementación de la Bolsa de Empleo en Costa Rica	61
2.2 CONTEXTO TEÓRICO – CONCEPTUAL	64
2.2.1 Administración	64
2.2.2 Administración de Recursos Humanos.....	65
2.2.3 Gestión de Talento Humano	66

2.2.4	Reclutamiento y selección	68
2.2.4.1	Reclutamiento de Personal	68
2.2.4.2	Selección de Personal.....	71
2.2.5	Impacto de la Reforma Procesal Laboral	74
2.2.6	Mercado Laboral	77
2.2.7	Índices de Empleo en Costa Rica	79
2.2.8	Bolsa de empleo	85
2.2.9	Modelos de Bolsa de Empleo.....	88
2.2.10	Bolsas de Empleo Especializadas.....	88
2.2.11	Bolsas de Empleo Generales	88
2.2.12	Bolsas de Empleo Regionales.....	89
2.2.13	Motivación en la búsqueda de empleo	90
2.2.14	Pirámide de Maslow	90
2.2.15	Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg	92
2.2.16	Teorías motivacionales contemporáneas	95
2.2.17	Competencias Laborales.....	96
2.2.18	Competencias blandas en la búsqueda de empleo	96
CAPÍTULO III		99
MARCO METODOLÓGICO		99
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN		99
3.1.1	Finalidad	99

3.1.2 Dimensión Temporal	101
3.1.3 Marco	102
3.1.4 Naturaleza.....	103
3.1.5 Carácter	104
3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN.....	106
3.2.1 Sujetos de Información	106
3.2.2 Fuentes Primarias	106
3.2.3 Fuentes Secundarias.....	107
3.2.4 Fuentes Terciarias	108
3.3 SELECCIÓN DEL MUESTREO	109
3.3.1 La Población.....	109
3.3.2 La Muestra	109
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN	110
3.4.1 La Observación	110
3.4.2 La Entrevista.....	111
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	112
CAPÍTULO IV.....	115
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	115
4.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	116
4.2 DESCRIPCIÓN DE LOS SUJETOS ESTUDIADOS	134

CAPÍTULO V.....	135
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	135
5.1 CONCLUSIONES.....	136
5.1.1 Referente al primer objetivo específico	136
5.1.2 Referente al segundo objetivo específico	139
5.1.3 Referente al tercer objetivo específico	142
BIBLIOGRAFÍA	144
ANEXOS	148

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo

Municipalidad de Moravia.....114

Tabla 2

Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo

Municipalidad de Tibás115

Tabla 3

Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo

Municipalidad de Coronado116

Tabla 4

Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo

Municipalidad de Goicochea119

Tabla 5

Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo

Municipalidad de San José121

Tabla 6

Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo

Municipalidad de Desamparados124

Tabla 7

Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo

Municipalidad de Curridabat126

Tabla 8

Análisis de Benchmarking

7 Municipalidades de la Provincia de San José130

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1</i>	
<i>Participación Laboral Neta</i>	81
<i>Ilustración 2</i>	
<i>Tasa de Ocupación Población en Edad de Trabajar</i>	81
<i>Ilustración 3</i>	
<i>Tasa de Desempleo</i>	82
<i>Ilustración 4</i>	
<i>Subempleo</i>	82
<i>Ilustración 5</i>	
<i>Tasa de Presión General</i>	83
 <i>Ilustración 6</i>	
<i>Jerarquía de Necesidades de Maslow</i>	91
 <i>Ilustración 7</i>	
<i>Teoría de los Factores</i>	92
 <i>Ilustración 8</i>	
<i>Comparación de las teorías de Maslow y Herzberg</i>	93

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA

Yo Renato Enrique Chávez Delgado, mayor de edad, portador de pasaporte número 6301486 egresado de la carrera de Administración de empresas con énfasis en Recursos Humanos de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercebido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Bachillerato, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: **ANÁLISIS DEL SERVICIO Y EFECTIVIDAD DE LAS BOLSAS DE EMPLEO QUE BRINDAN LAS MUNICIPALIDADES DE 7 CANTONES DE LA PROVINCIA DE SAN JOSÉ, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2018**, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. 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, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los veinte días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho.



Renato Enrique Chávez Delgado

Pasaporte: 6301486

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

CARTA DEL TUTOR

Tibás, 21 de diciembre 2018

Universidad Hispanoamericana
Sede Lorente
Administración de Negocios

Estimados señores:

La estudiante Renato Enrique Chávez Delgado, pasaporte número 6301486, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado: **ANÁLISIS DEL SERVICIO Y EFECTIVIDAD DE LAS BOLSAS DE EMPLEO QUE BRINDAN LAS MUNICIPALIDADES DE 7 CANTONES DE LA PROVINCIA DE SAN JOSÉ, SEGUNDO SEMESTRE DEL 2018**. El cual ha elaborado para optar por el grado académico de Bachillerato en Administración de Negocios con Énfasis en Recursos Humanos.

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:

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 INVESTIGACION	30%	30%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	15%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20%
	TOTAL		95%

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

Atentamente,



Lic. Allan Chinchilla Esquivel
Cédula identidad Número 1-1550-0569
Carné Colegio Profesional N. 040774

CARTA DE APROBACIÓN DE LA LECTORA

CARTA DE APROBACION Y REVISION DE LA LECTORA

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
SEDE LLORENTE

CONSTANCIA LECTORA METODOLOGICA

Yo, **M.Sc. Susana Araya Zamora**, cédula de identidad 4-0140-0573, en mi condición de lectora metodológica, dejo constancia que la tesina para optar por el Grado Académico de Bachillerato en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos, presentada por el estudiante **Renato Chavez Delgado**, titulada "**Análisis del Servicio y Efectividad de la Bolsas de Empleo que brindan las Municipalidades de Siete Cantones de la Provincia de San José, Segundo Semestre del 2018**", cumple los requisitos de forma y fondo solicitados por la Universidad Hispanoamericana.

En mi calidad de lectora metodológica, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas.

Se extiende la presente en la Ciudad de San José, el día miércoles 20 de febrero del 2019.

Atentamente,

M.Sc. Susana Araya Zamora
Lectora Metodológica
Cédula identidad N. 4-0140-0573
Carné Colegio Profesional N° 011457

CARTA DE APROBACIÓN DEL FILÓLOGO

San José, 1 de marzo de 2019

Señores

Universidad Hispanoamericana

Sede Llorente

Presente

Estimados señores:

Por este medio yo, **Carlos Manuel Barrantes Ramírez**, mayor, casado, filólogo, incorporado al Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes de Costa Rica, con el número de **carné 16308**, vecino Moravia, portador de la cédula de identidad **1-0312-0358**, hago constar:

1. Que he revisado el trabajo final de graduación para optar por el grado académico de **Bachillerato en la carrera de Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos**, denominado **“Análisis del servicio y efectividad de las bolsas de empleo que brindan las municipalidades de 7 cantones de la provincia de San José, segundo semestre del 2018”**.
2. Que el trabajo final de graduación es sustentado por el estudiante **Renato Enrique Chavez Delgado** con pasaporte **6301486**.
3. Que se le han hecho las correcciones pertinentes en acentuación, ortografía, puntuación, concordancia gramatical y otras del campo filológico.

En espera de que mi participación satisfaga los requerimientos de la Universidad Hispanoamericana; se suscribe atentamente



Profesor. Carlos Ml. Barrantes Ramírez
Filólogo

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis hermanas, Ingrid y Lucía, por brindarme su tiempo y escucharme en mis días difíciles, lejos de mi país y de mi entorno.

A mis padres, que siempre creyeron en mí, ni cuando yo mismo lo hacía y rondaba por mi cabeza el desistir y no culminar mis estudios.

Y, por último, a cada persona que piense es tarde para retomar su carrera. Pues nunca lo es y si algo realmente se quiere, se puede.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a cada uno de los docentes que me brindaron cada curso a lo largo de la culminación de mi carrera, pues cada uno aportó con su conocimiento y su propio método de enseñanza, su parte en mi formación académica.

También, quiero agradecer a la Universidad Hispanoamericana, pues me brindó dentro de lo posible todas las facilidades para el desarrollo de las materias y los beneficios virtuales para complementar mi conocimiento y reforzamiento de los temas aprendidos.

Por último, agradezco a mi tía Isabel, quien me acogió en su hogar y ha sido mi soporte económico durante todo este tiempo, brindándome la oportunidad de culminar mi carrera y motivándome para no rendirme.

RESUMEN

Este trabajo de investigación busca comparar a través de un benchmarking cuál es el funcionamiento actual en el sistema de bolsa de empleo de siete municipalidades de la provincia de San José, entre éstas destacan:

- Municipalidad de Moravia
- Municipalidad de Tibás
- Municipalidad de Coronado
- Municipalidad de San José
- Municipalidad de Curridabat
- Municipalidad de Goicochea
- Municipalidad de Desamparados

La bolsa de empleo es una herramienta de gran valor, que, si se instaura de manera adecuada, puede convertirse en un apoyo eficaz e importante en la lucha contra el desempleo, tan común en estos días. Siendo un beneficio extra para la comunidad y los habitantes que la conforman.

Para una mayor comprensión de esta investigación, el desarrollo se divide en los siguientes cinco capítulos:

- Capítulo I: Problema de Investigación

En este capítulo se abarcará el planteamiento del problema, así como la formulación de este. Además, conoceremos los objetivos de la investigación, junto con los alcances y limitaciones.

- Capítulo II: Marco Teórico

Este capítulo describe el contexto histórico, que abarca los antecedentes de las 7 municipalidades del estudio, como también, el contexto teórico, que contiene conceptos importantes relacionados con la investigación.

- Capítulo III: Marco Metodológico

Este capítulo explica el tipo de investigación, describe los sujetos y fuentes de información, así como las técnicas e instrumentos que se utilizan para la recolección de datos.

- Capítulo IV: Análisis de Información

En este capítulo, se elabora el análisis e interpretación de los datos recogidos por medio de tablas y cuadros comparativos.

- Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

Incluye las conclusiones de este estudio, además de distintas recomendaciones para una mejor aplicación de la bolsa de empleo.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Diversos estudios realizados a nivel nacional en los distintos gobiernos y, también, por parte de las diversas municipalidades de Costa Rica, acerca de cómo está afectando el aumento del desempleo en el país a los habitantes, sugiere que podría haber una relación entre esta situación y el sistema de promoción utilizada por las distintas instituciones municipales para con sus ciudadanos y profesionales dentro de su región.

Cabe mencionar que a pesar de que la red de municipalidades en Costa Rica cuenta con un método de bolsa de empleo para sus pobladores, se puede observar que la cuota de desempleo persiste. Por lo que existe un nivel de desconfianza entre sus residentes, de si las técnicas utilizadas son las adecuadas para reducir este problema que afecta a todo el país.

Es por esto por lo que es importante observar a nivel institucional, la trascendencia que puede estar teniendo la orientación que los diversos profesionales encargados, le están dando a la bolsa laboral. Pues no se está mostrando una disminución en el desempleo del sector.

El presente análisis, busca dar una visión más clara de la influencia que podría estar generando las omisiones que se están haciendo en el planteamiento de la bolsa de empleo, así como las mejoras que se pueden brindar para su mejor aplicación.

1.1.1 Antecedentes del Problema

Se han realizado diversos estudios para determinar el porqué es necesario realizar mejoras en las bolsas de empleo ofrecidas, tanto por instituciones públicas, como privadas. Y la forma como se debe enfocar el apoyo laboral que se pretende brindar a los involucrados. En diversos proyectos se realizaron diferentes propuestas de mejora e implementación para acercar a los interesados a las distintas vacantes ofrecidas, como por ejemplo, con la propuesta de la creación de una página web, exclusiva para este fin.

En otro proyecto de Investigación, por parte de Sangacha W. (2013), se plantea de forma integral, cómo el procedimiento clásico de la oficina de bienestar para el recibimiento de las hojas de vida de los distintos postulantes e interesados genera reprocesos y gastos innecesarios, pues el proceso manual, es bastante obsoleto y desfasado para su efectividad. Además, menciona que estas oportunidades de empleo quedan muchas veces desaprovechadas, pues el contacto con los postulantes es totalmente mínimo, pues no existe prácticamente interacción entre ellos.

“Posteriormente, el proceso de empleamiento se realiza manualmente, lo que conlleva un gasto innecesario de recursos como tiempo, dinero, entre otros.

Es lamentable, además, que, en algunas ocasiones, estas oportunidades de trabajo quedan desaprovechadas debido a que la Universidad no tiene un contacto directo con sus estudiantes, egresados y graduados, y también, a que no

existe un espacio formal que permita la interacción entre las empresas y los universitarios”

Por otro lado, en el proyecto de tesis de Suárez B. (2012), se manifiesta la problemática de fomentar las buenas prácticas hacia la empleabilidad, no solo por el impacto en la generación de nuevo puesto de trabajo, sino por hacer de éste un proceso sustentable y que asegure las buenas prácticas y un mejor desarrollo para promover el empleo, así como postulantes mejor preparados para afrontar un proceso de selección.

“En países donde las cualificaciones de tipo bachelor, confirmaron su aceptación en el mercado laboral, el énfasis principal parece no dirigirse, tanto hacia el empleo en general (el desempleo de los graduados tiende a bajar), sino más bien, sobre los ajustes a las necesidades específicas del mercado laboral, especialmente en vista del aumento de habilidades y la escasez de mano de obra”.

No es sorpresa encontrar a lo largo de las instituciones estatales, el uso de métodos o técnicas actualmente obsoletas, que no influyen en el correcto manejo para la postulación a un puesto de trabajo. Es un problema general de toda la red, en la gran mayoría de las instituciones estatales, pues en su mayoría, cuentan con un acceso a la bolsa de trabajo, pero sin interés alguno de que sea funcional y funcione en la intermediación correcta entre un postulante y una vacante en una empresa.

En la tesina presentada por Barajas G. (2013) se resalta la importancia no solo de contar con un portal adecuado y moderno, sino también, la repercusión que puede generar en las empresas al ofrecer sus vacantes o requerimientos, pues si bien, el postulante debe tener un acceso claro y en la medida de lo posible sencillo, es también igual de importante que las empresas puedan estar más cerca de sus potenciales empleados y tengan un portal que les simplifique sus publicaciones o requisitos para un adecuado filtro en el puesto de trabajo requerido.

El enfoque que se busca para una adecuada herramienta de búsqueda de empleo y un buen canal de comunicación laboral, es en dos direcciones, tanto como para el posible nuevo empleado, como para el empleador, pues ambos deben trabajar en conjunto y las instituciones públicas deben servir de intermediario apropiado para lograr este fin con el mínimo reproceso y de manera efectiva.

“De esta forma el SNE solo contaba básicamente con dos canales de servicio a través de los cuales se daba atención a los solicitantes de empleo y a las empresas. Los servicios de bolsa de trabajo requieren del traslado de las personas a las oficinas del SNE para la obtención de información sobre ofertas de empleo, así como el llenado de formatos para recibir el servicio. Lo anterior implica costos de transporte para la población desempleada que, en ocasiones, no dispone de recursos dada su situación laboral.

Asimismo, con este esquema no había sido posible atender a las personas con capacidades diferentes, ya que la mayor parte de las oficinas del SNE no cuenta con los niveles de accesibilidad necesaria. También, el SNE carecía de una publicación periódica y gratuita a través de la cual se difundieran ampliamente las ofertas de empleo disponibles”.

1.1.2 Problematicación

Se sabe de manera extensa las dificultades laborales por las que atraviesa actualmente el país, y el cómo día a día crece el número de postulantes a distintos puestos, en busca de salir del grupo de desempleados. A pesar de que las opciones laborales y las ofertas parecen ser variadas y de distinto tipo, con una alta rotación semanal, ésta no se refleja en la disminución de las tasas de empleo actuales.

En busca de reducir este margen, las instituciones municipales a lo largo del territorio cuentan en su mayoría con una bolsa de empleo para los ciudadanos interesados, sobre el papel, buscando fomentar la empleabilidad entre sus habitantes.

Uno de los problemas que surgen es, que, en su gran mayoría, estas bolsas, no son fomentadas adecuadamente por las municipalidades, ya sea por falta de interés, pues muchas solo las tienen como parte de su currícula de manera obligatoria por ser una institución estatal, o también, debido a que las prácticas para impulsar nuevos puestos de trabajo no son las adecuadas o las más efectivas, pues no están ajenos a reprocesos, sistemas desfasados o personal poco capacitado.

¿Pero al ir un poco más allá, realmente toda la responsabilidad recae solamente en las instituciones? ¿Son los postulantes adecuadamente capacitados e instruidos para tener las armas necesarias y las bases para lograr un proceso de selección con éxito?

Recordemos que la empleabilidad no solo depende de las organizaciones, ya sean estatales o privadas, en la generación de nuevos puestos de empleo. Sino también, de que el personal y los postulantes, tengan las nociones necesarias para afrontar un adecuado proceso para formar parte en un nuevo puesto de trabajo.

1.1.3 Justificación del Problema

El presente estudio busca ofrecer una mirada integral en la forma como las instituciones municipales en la provincia de San José vienen trabajando y la manera como proponen su bolsa de empleo. Es de conocimiento general el alto margen de desempleo que azota al país en distintos sectores, por lo que el fomentar buenas prácticas para su buena aplicación y de manera efectiva, contribuirá para que el impacto sea el adecuado.

La presentación de los programas de apoyo para la generación de empleo en la red de municipalidades a nivel nacional, en general, es muy pobre y básica, funcionando más como un intermediario o un tercero, sin un impulso concreto para la colocación de nuevos empleados o el contacto directo con las empresas o negocios contratantes.

Muchas veces la falta de interés mostrada por las organizaciones municipales o el hecho de que la presentación de sus respectivas bolsas de empleo, sean tan básicas, sugieren que éstas lo hacen por cumplimiento, más que buscar un impulso en la fuerza laboral nacional y contribuir a la reducción en la tasa de desempleo.

Se busca encontrar las áreas de mejora y renovar la forma como las bolsas de trabajo están siendo plasmadas para un mejor accionar y en beneficio de la ciudadanía, pues se debe tener muy en claro que las instituciones deben enfocarse en los habitantes de su sector y que su fin es una correcta gestión de los recursos estatales en provecho de los residentes.

Es necesario resaltar la importancia de un portal adecuado para este proceso de mejora, y de preferencia que funcione de manera autónoma, pues un enlace directo para este fin ayuda a la simplificación de búsqueda, tanto para el posible postulante, como para las empresas interesadas en informar la necesidad de cubrir un puesto de empleo dentro de su organización.

Cambiar la forma de trabajo de las instituciones municipales y el enfoque que brindan para su servicio de intermediación para el ciudadano y su ingreso en el mercado laboral, depende mucho, no solo de las personas del área que lo conforman, sino también de un trabajo en conjunto de toda la red municipal, para buscar unificar los procesos y trabajar interactivamente entre ellas.

Además, se puede ir más allá, pues el ciudadano común muchas veces no tiene la capacitación necesaria para afrontar un correcto proceso de selección, desde como armar una funcional hoja de vida, hasta como prepararse previo a una potencia entrevista. Programas diferenciales que potencien las diferentes habilidades de los interesados y ayuden a filtrar mejor sus aptitudes para el perfil que buscan las empresas, ayudando a tener la certeza de que sus destrezas son las correctas para el puesto al que postula.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuánto influye la bolsa de empleo en la contratación de los habitantes de 7 Municipalidades de San José en Costa Rica, en el segundo semestre del 2018?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

“Los objetivos son guías del estudio, y durante el desarrollo de la investigación deben estar siempre presentes. Deben ser congruentes con el tema, con el objeto de estudio, con el planteamiento del problema y con la formulación de la hipótesis”. (Gómez Bastar, 2012, p. 28).

1.3.1 Objetivo General

- “Es el enunciado claro y preciso de las metas que se persiguen en la investigación a realizar” (Álvarez Venegas, 2015, p.17).
- “Son los propósitos del estudio “(Bernal Torres, 2013, p.97).
- “Buscan contribuir a resolver un problema en especial” (Hernández Sampieri, 2014, p. 37).

Por lo tanto, se detalla como objetivo general:

Analizar el servicio y la efectividad de las Bolsas de Empleo que brindan las municipalidades de 7 cantones de la provincia de San José, en el segundo semestre del 2018.

1.3.2 Objetivos Específicos

- “Son los requerimientos o propósitos en orden a la naturaleza de la investigación y tienen como orientación el objetivo general” (Hurtado J., 2014, p.27).
- “Indican lo que se pretende realizar en cada una de las etapas de la investigación “(Behar R., 2012, p.31).
- “Son los que describen las acciones que el investigador va a cumplir para conseguir los objetivos generales” (Gómez B., 2012, p. 28).

Por lo tanto, se detallan como objetivos específicos:

- 1. Investigar el funcionamiento en cada una de las bolsas de empleo de las 7 municipalidades de la provincia de San José.**
- 2. Comparar a través de Benchmarking las bolsas de empleo de las 7 municipalidades de la provincia de San José.**
- 3. Elaborar recomendaciones que ayuden a mejorar la bolsa de empleo en las 7 municipalidades analizadas de la provincia de San José.**

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1 Alcances

Este estudio abarca a 7 instituciones municipales de la provincia de San José en la implementación de su bolsa de empleo, en el segundo semestre del 2018 y busca beneficiar a los habitantes de estos cantones, además de sentar las bases para su aplicación en otros municipios.

1.4.2 Limitaciones

- Entre los meses de septiembre y noviembre el país vivió una coyuntura que llevó a un sector de la población por realizar manifestaciones y huelgas debido a la reforma fiscal que implantó el Gobierno. Por lo que afectó directamente esta investigación, ya que el sector público participó activamente en las marchas, haciendo imposible concretar las citas con los funcionarios de los municipios que se incluyen en el estudio.
- Las diversas entrevistas que se realizaron con los funcionarios de los municipios tienen la limitación con la información numérica, pues los municipios son reacios a compartir datos estadísticos o de cifras, por lo que la información recogida es basada en estimaciones.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

2.1.1 Gestión de las municipalidades

El municipio es el encargado de la administración local de un pueblo o localidad y aunque las funciones específicas varían de acuerdo con cada gobierno, todas se rigen dentro de los lineamientos constitucionales y en principio, vela por maximizar los beneficios hacia sus habitantes. En los siguientes apartados se describirán un poco más a fondo.

2.1.2 Funcionamiento de las municipalidades

“Las Municipalidades son definidas como "corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas".

Les corresponde a las municipalidades administrar una comuna.

Los órganos que concurren a la administración de la comuna son el alcalde como máxima autoridad y el Concejo Municipal elegido por la ciudadanía. Además, cuenta con un Consejo Económico y Social de carácter consultivo.

2.1.3 Funciones Municipales

Las municipalidades tienen principalmente dos funciones:

- Las funciones privativas. Son aquellas cuya competencia corresponde exclusivamente a las municipalidades en el ámbito de su territorio y su ejercicio no puede ser asumido por otras entidades independientemente de ellas.

Algunas funciones privativas son las siguientes:

Elaborar, aprobar y modificar el plan comunal de desarrollo cuya aplicación deberá armonizar con los planes regionales y nacionales;

La planificación y regulación de la comuna y la confección del plan regulador comunal, de acuerdo con las normas legales vigentes;

La promoción del desarrollo comunitario;

Aplicar las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos, dentro de la comuna, en la forma que determinen las leyes y las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo;

Aplicar las disposiciones sobre construcción y urbanización, en la forma que determinen las leyes, sujetándose a las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo, y el aseo y ornato de la comuna.

Las funciones compartidas. Son aquellas que las municipalidades en el ámbito de su territorio pueden desarrollar directamente o con otros órganos de la administración del Estado (artículo 4º Ley 18.695). Estas son:

La educación y la cultura;

La salud pública y la protección del medio ambiente;

La asistencia social y jurídica;

La capacitación, la promoción del empleo y el fomento productivo

El turismo, el deporte y la recreación;

La urbanización y la vialidad urbana y rural;

La construcción de viviendas sociales e infraestructuras sanitarias;

El transporte y tránsito públicos;

La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

2.1.4 Servicios Municipales

Se denomina servicio municipal, de este modo, a la actividad que desarrolla un organismo municipal bajo la regulación del Estado para satisfacer cierta necesidad de la población. La distribución de electricidad, el suministro de agua potable, la recolección de residuos y el transporte son algunos ejemplos de servicios municipales.

Entre sus principales funciones está realizar estudios y análisis en materia de empleo a nivel estatal, impulsar lo que son distintas medidas e iniciativas en ese mismo ámbito, acometer toda la tramitación relacionada con las prestaciones por desempleo.

Un servicio se considera como municipal cuando su finalidad es atender una necesidad de los habitantes de la zona. Por eso el servicio municipal suele ser prestado por el Estado como entidad que organiza los recursos de la comunidad. En el caso de que, por razones de presupuesto o de otro tipo, el servicio municipal es ofrecido por una empresa privada, las condiciones de dicho servicio se encuentran sujetas al control y la regulación de las autoridades estatales.

2.1.5 Municipalidades de Costa Rica

Los municipios en Costa Rica han sufrido diversos cambios a través de las últimas décadas, inclusive se puede remontar al siglo XIX que fue, aproximadamente cuando se empezó a promover los ayuntamientos, a los que luego se les denominaría municipalidades. Inicialmente, las actividades empezaron en las zonas de Cartago, San José, Heredia y Alajuela, para luego irse propagando a lo largo de los demás cantones.

Conforme se fueron realizando los empadronamientos entre los ciudadanos, se aprobó realizar un reglamento para establecer el nombramiento y la elección de un número de individuos de cada sector que los represente. De acuerdo con los cambios en la reglamentación, los ciudadanos de cada pueblo debían reunirse en un día feriado del mes de diciembre para nombrar a los electores encargados de elegir los oficios del ayuntamiento.

2.1.5.1 Municipalidad de San José

(<https://www.msj.go.cr/SitePages/home.aspx>)

El territorio que hoy corresponde al cantón de San José estuvo habitado por indígenas del llamado Reino Huetar de Occidente, que a inicios de la colonización eran dominios del cacique Garabito, el cual comenzó a ser poblado por colonizadores españoles a finales del siglo XVI. Uno de los primeros parajes que se citan en la habilitación de tierras es Mata Redonda; que comenzó a tener importancia a raíz del repartimiento que hizo el gobernador de la provincia de Costa Rica, don Diego de Artieda Chirrino (1574-1590); al otorgárselo a don Pedro de las Alas, quien formó allí un hato de ganado. A la muerte de don Pedro, el hato de Mata Redonda fue dividido entre sus dos hijos; al capitán Juan de las Alas le correspondió la Mata Redonda y al alférez Pedro de las Alas le tocó, el sector oeste, denominado Las Pavas.

Para 1640, también figuró ya como propietaria de bienes que colindan con el hato de Mata Redonda, la española María de Aguilar, cuyo nombre conserva uno de los ríos del presente cantón.

Todavía en el siglo XVII solo había dos poblaciones realmente importantes en la provincia de Costa Rica: Cartago y Espíritu Santo de Esparza. No obstante, muchas familias se habían asentado en regiones como Aserrí, Barva, Curridabat y Pacaca, y la actual capital fungía en ese entonces como lugar de paso entre los Valles de Aserrí y Barva, principalmente.

Para finales del siglo XVII, la población española diseminada en el Valle de Aserrí o Valle de Curridabat había aumentado de tal manera, que la Cofradía de la Pura y Limpia Concepción de María Santísima establecida en Cartago, en 1577, consideró necesario nombrar diputados especiales para la atención de los cofrades residentes en él.

La dispersión de las familias le impedía a las autoridades políticas y religiosas, concentradas en Cartago, tener un mayor dominio sobre esa población. Era muy difícil, por ejemplo, recaudar impuestos, fomentar el trabajo agrícola y, para el caso de la Iglesia, impartir los oficios religiosos, por lo que en el año de 1736 el cabildo de León Nicaragua decretó el establecimiento de una Iglesia en el Valle de Aserrí, en el sitio conocido como la Boca del Monte de Curridabá, ya que era una zona céntrica y de fácil acceso para los moradores de Aserrí. El padre Juan Manuel de Casasola y Córdoba terminó el templo en 1738 y se lo dedicó al patriarca San José, en el sitio que hoy corresponde al lugar ubicado a media cuadra entre las avenidas central y primera, frente al costado este del Banco Central de Costa Rica donde hoy se encuentra la tienda Scaglietti.

La Iglesia ordena a los pobladores del Valle de Aserrí construir sus viviendas alrededor de la ermita en la Boca del Monte, pero los moradores del Valle de Aserrí en un principio se mostraron reacios a edificar sus casas de habitación cerca de la ermita, en parte porque no querían abandonar sus hatos y porque no había facilidad de agua próxima a la iglesia.

En 1750, el presbítero don Juan de Pomar y Burgos se trasladó a la villita de la Boca del Monte para iniciar los trabajos de conducción del agua al sitio, logrando en agosto de ese año establecer una acequia que llevaría el agua al lado norte de la ermita. Este modesto acueducto o saca de agua dio un impulso al poblado y aseguró su existencia.

Para 1755, el templo se encontraba descuidado y con pocas casas a su alrededor. Como ya el problema del agua no existía, el alcalde de Cartago, Tomás López del Corral, obligó a las familias de Aserrí a trasladarse "bajo pena de cien pesos de multa" para los que no lo hicieran. También, amenazó con castigos corporales, quema de ranchos y destierros. Así fue como la ermita, después de 18 años de abandono, tuvo por fin compañía, pues inmediatamente los moradores del Valle comenzaron a construir sus viviendas en el sitio. Al año siguiente, el lugar contaba con iglesia, acueducto, quince casas con techo de paja y once de techo de teja.

Posteriormente, algunos vecinos de la incipiente villita, construyeron una nueva iglesia parroquial de adobes, que concluyen en 1776, en el lugar donde hoy se encuentra la iglesia catedral, ostentando el rango de parroquia. En 1783, los feligreses eran casi cinco mil y se dedicaban al cultivo de maíz, caña y trigo. En la segunda mitad del siglo XVIII la Boca del Monte empezó a ser conocida por sus pobladores como "La Villita" o "Villa Nueva" hasta que en 1801 el gobernador Tomás de Acosta la llamó oficialmente "San José".

San José resultó favorecida con el cultivo y comercialización del tabaco, ya que las tierras aledañas resultaron más adecuadas para su explotación, principalmente, las ubicadas al norte de la ciudad, donde se establecieron las plantaciones del tabaco que se exportó al Reino de Guatemala y a otros lugares. A finales del siglo XVIII se construyó la Factoría de Tabacos, situada en el espacio que hoy ocupa el Banco Central de Costa Rica, originándose en un corto tiempo una gran actividad a su alrededor.

Gracias al diputado de la provincia de Costa Rica ante las Cortes de Cádiz, en España, el presbítero don Florencio del Castillo, es nombrada municipalidad por primera vez en 1812 y logró que éstas otorgaran, el 16 de octubre de 1813, el título de ciudad al pueblo de Villanueva de San José. El ayuntamiento de San José que se estableció basándose en la Constitución de Cádiz, el 19 de mayo de 1812 empezó a funcionar en enero de 1814. La fundación de la Casa de Enseñanza de Santo Tomás fue uno de los principales logros de este ayuntamiento.

San José fue capital por primera vez de mayo a agosto de 1822. El 16 de mayo de 1823, en el Estatuto Político de la Provincia de Costa Rica se ordenó que la capital fuese, a partir de esa fecha, la ciudad de San José, hasta 1834, cuando se aprobó la llamada Ley de la Ambulancia. En ley No. 63 del 4 de noviembre de 1825, San José constituyó un distrito del Departamento Oriental, conformado por ciudad San José y los pueblos de Curridabat y Aserrí.

Con el ascenso al poder de Braulio Carrillo en 1838 ocurre la Guerra de la Liga donde San José se consolida como capital luego de vencer a Alajuela, Cartago y Heredia. Braulio Carrillo dispuso el traslado de la capital de Cartago a San José, y posteriormente, emitió una ley en la que se confirmaba a San José "por siempre" como capital de Costa Rica. En ley No. 22 del 1 de diciembre de 1841 San José formó un Departamento con doce barrios y sesenta cuarteles, uno de los cinco en que se dividió en esa oportunidad el territorio del Estado para elegir las autoridades locales.

Si bien, el cantón de San José se convirtió en la ciudad más importante del país, su infraestructura era muy sencilla, sin ningún edificio sobresaliente. Según Florencia Quesada Avendaño, desde el punto de vista urbanístico, aunque con este hecho se introdujeron algunos nuevos servicios en infraestructura pública, la impronta colonial pervivió en la ciudad durante la mayor parte del siglo XIX. E incluso, fue solo a partir de estas décadas, cuando el casco urbano finalmente se terminó de estructurar dentro del modelo ajedrezado. En esta coyuntura política y económica y de conformación del Estado y de la naciente capital, se reglamentó por primera vez la organización del espacio público y San José comenzó a adquirir la fisionomía de una "ciudad", especialmente bajo el impulso de Braulio Carrillo. De este modo, San José sustituyó a la capital colonial: Cartago. En todos los conflictos bélicos de las primeras décadas de vida independiente, San José consolidó su posición política y económica como cabeza del país, de tal modo que inclusive se trasladaron a ella algunos poderes públicos, que antes residían en Heredia.

En 1841, gracias a la promulgación de la Ley de Bases y Garantías, se establece un nuevo ordenamiento territorial del país, en forma de cinco departamentos, con sus capitales en San José, Cartago, Heredia, Alajuela y Guanacaste, y con la división de cada uno de los departamentos en pueblos, barrios y cuarteles. Además, se emitió el primer Reglamento de Policía, que entre otras cosas, permitió regular la organización y mantenimiento de las ciudades: su diseño, orden y aseo.

En estos años los factores económicos y demográficos tuvieron un peso fundamental en la consolidación de la supremacía de San José por encima de otras ciudades del Valle Central. En el paisaje del Valle Central dominaron las fincas de café, lo mismo que dentro de la ciudad, ya que inclusive en la mayoría de las casas del centro existía los solares sembrados de café. Era el período, cuando su casco central quedó en manos de las principales familias del sector agroexportador, beneficiarias, comerciantes y ligadas al estado, quienes se asentaron alrededor de la Plaza Central y con la tendencia hacia el noreste de la misma en los barrios Otoya y Aranjuez, donde edificaron elegantes viviendas de influencia europea, mientras los sectores más pobres se localizaron al sur, en lo que más adelante se denominará como los barrios del sur, y noroeste de la ciudad. Es así como surgieron los primeros signos de la segmentación y segregación del espacio social, económico y cultural.

Los "aires de ciudad" se empezaron a percibir durante el gobierno de Juan Rafael Mora Porras (1849-1859) cuando se edificaron obras influidas por la arquitectura moderna. Por primera vez se inició la construcción de edificios públicos en San José republicana que rompieron con la tradición arquitectónica colonial, el centro se consolidó, se mejoraron y construyeron nuevos caminos a partir de San José. Con las reformas al Reglamento de Policía se precisaron las directrices en materia de regulación urbana con el fin de dictar las reglas para "la decencia, ornato y salubridad de las poblaciones

En 1850, la iglesia parroquial se erigió en catedral, cuando se estableció la diócesis de San José. Actualmente, es la sede de la arquidiócesis de San José, de la provincia eclesiástica de Costa Rica. Se instaló por primera vez el alumbrado público, que consistió en grandes lámparas de queroseno colgadas en postes de hierro, colocadas en los alrededores de la plaza principal, hoy parque central y en las principales calles de la ciudad.

A partir de 1860 se inició la centralización de las obras públicas con la creación de la Dirección General de Obras Públicas y los Talleres Nacionales. En esta segunda mitad del siglo XIX, se erigieron en el Cantón teatros, iglesias, bancos, hoteles y edificios estatales, tales como el Archivo Nacional, Museo Nacional, Biblioteca Nacional, Teatro Nacional, Monumento Nacional, Ferrocarril al Atlántico y al Pacífico ". San José estrenó tranvía y servicio de telégrafos, se inauguró formalmente la cañería en 1868 y en 1884 el alumbrado eléctrico con bombillos. Al finalizar el siglo vivían en la ciudad más de 37 mil personas.

En los años siguientes el mosaico de las manchas urbanas del Valle Central creció, simultáneamente, en forma de expansión de San José y, en menor grado, de Cartago, Heredia y Alajuela, por un lado, y de ocupación gradual de los espacios comprendidos entre estas ciudades y sus poblados periféricos, por otro.

A principios del siglo XX los esfuerzos se dirigen hacia el mejoramiento de la higiene pública. Durante el gobierno de Cleto González Víquez se tendieron redes de cloacas, se instalaron cañerías y se cambiaron las letrinas por inodoros. Pese a la crisis mundial de 1929, se dan importantes esfuerzos por mejorar la red vial y pavimentar calles. Con el paso de los años los distritos centrales empiezan a ser invadidos por el comercio lo que provoca la emigración de los vecinos y el despoblamiento de estos distritos.

A partir de la segunda mitad del ciclo XX muchos de los problemas sociales de nuestro país y, especialmente, de sus ciudades, adquirieron en San José, por sus propias características urbanas, económicas y demográficas, dimensiones particularmente complejas y agudas.

A partir de los años cuarentas la segmentación del espacio se mantendrá, sin embargo, las reformas realizadas desde el estado permiten una reducción de las diferencias socio económicas y culturales donde aparecen sectores medios con una notable influencia en las diferentes áreas y la conformación de la ciudad cambia radicalmente: se construyen grandes barrios en los distritos periféricos, crece el comercio, los servicios, los medios de comunicación y se fomentan las actividades artísticas y recreativas.

San José como territorio acogió después de mediados del siglo XX una fuerte migración poblacional interna de las áreas rurales de nuestro país. Durante las décadas 1980- 2000 se experimentó una migración proveniente de algunos países centroamericanos que le imprimieron una connotación muy diferente en el uso del territorio, la infraestructura de todo tipo empieza a ser insuficiente y las demandas de servicios para los cuales no estaba preparada la ciudad evidencia un creciente deterioro y escasez. Con el paso de los años los distritos centrales empiezan a ser invadidos por el comercio lo que provoca la emigración de los vecinos y el despoblamiento de estos distritos.

Con el despoblamiento en barrios como Amón, Otoya y Aranjuez, de gran riqueza cultural, aparecen los pequeños hoteles, restaurantes, oficinas y universidades y otro comercio en los inmuebles declarados como patrimonio del cantón y que se ubican en un gran porcentaje en el distrito del Carmen.

En conclusión, el crecimiento urbano anárquico, la precaria planificación económica, social y administrativa, el surgimiento de asentamientos en los barrios periféricos de la ciudad, provocado, en gran medida, por la migración del campo y el proceso de industrialización, la migración extranjera, la marginación social, la pobreza, la inseguridad, la drogadicción, el comercio informal, el deterioro de barrios, viviendas y edificios y el despoblamiento del centro capitalino constituyeron visibles y negativas manifestaciones de una degradación urbana que empezó a comienzos de los años cincuenta del siglo XX . Hoy, San José se ha convertido en una ciudad cien por ciento urbanizada y como en sus inicios en tiempos de la colonia, de nuevo funge como lugar de paso.

Misión

Somos el área de la Municipalidad de San José responsable de velar por la seguridad de las personas del cantón Central de San José, con servicios ágiles, oportunos y dedicados mediante la Policía Municipal, el control de la aplicación de la normativa municipal, la seguridad institucional, el control vial y la seguridad electrónica.

Visión

Hacer del cantón Central de San José una ciudad segura para la convivencia y de respeto al orden público, que consolide a la Dirección como la autoridad del Cantón en materia de seguridad ciudadana con servicios de calidad, tecnología de punta y planificación estratégica.

2.1.5.2 Municipalidad de Moravia

(<https://www.moravia.go.cr>)

Inició conociéndose como un cuartel, después de realizar las divisiones de barrios, surgiendo así primero el de San Vicente. Conforme fueron pasando los años y las diversas jurisdicciones, se fueron confirmando las funciones principales de los representantes elegidos por los ciudadanos del Cantón. Estos se encargaban principalmente de la realización de obras y mejoras en el Cantón, como el arreglo de caminos, aperturas de nuevas escuelas, realizar censos y presentar informes de sus diversos proyectos.

Luego de lograr organizarse se generó la iniciativa para que el cuartel de San Vicente pasará a ser nombrado cantón y se empezó a realizar los trámites

para unificar los distintos barrios adyacentes y tener claras las delimitaciones geográficas. Logró establecerse de manera formal a mediados del siglo XX, ya con la limitación y separación de los sectores de San Juan y Coronado.

Progresivamente, fueron agregándose mayores funciones administrativas y con mayor autonomía para la municipalidad, ganando la definición de su territorio jurisdiccional, manteniéndose vigente hasta la actualidad, buscando continuamente ofrecer mejoría en su gestión buscando el beneficio de sus ciudadanos a cargo.

Visión

"La Corporación municipal, como motor del desarrollo local estimulará el ejercicio pleno de los derechos democráticos procurando buscar en toda la justicia, un actuar con imparcialidad y evitando todo tipo de privilegios, y así generar igualdad social para todo habitante sin distingo de condición en el territorio jurisdiccional"

Misión

"Promoción de servicios equitativos mediante la participación efectiva de la ciudadanía moraviana en la conducción y vigilancia de los asuntos públicos, a fin de que se realicen las labores de la Municipalidad, bajo un marco de transparencia y rendición de cuentas, que procure el acceso a la información de la ciudadanía mediante datos abiertos"

2.1.5.3 Municipalidad de Goicochea

(<http://www.munigoicochea.com>)

En 1828, la Municipalidad de San José decide dividir los caseríos del Murciélago, para ello le pide a las personas que los administraban que pusieran un nombre a su criterio, así el Cabo Primero Francisco Montero le puso San Francisco (al distrito llamado hoy San Francisco), el juez Gabriel Solís le puso a su caserío San Gabriel (hoy parte del distrito de Calle Blancos), y el juez José María Méndez le puso San José (hoy distrito de Guadalupe).

En 1840, San José se divide en 26 cuarteles, de esta manera, varios caseríos del valle del Murciélago formaron el barrio de los Santos (hoy la mayor parte del cantón de Goicochea), integrado por los cuarteles de San José, San Francisco, San Rafael y San Joaquín.

En diciembre de 1848 se dio un nuevo ordenamiento territorial. Aparecieron las provincias en sustitución de los departamentos, divididas en cantones y en distritos parroquiales, así la provincia de San José fue formada por tres cantones: uno de ellos era San José, seccionado en 10 distritos parroquiales, de los cuales uno de ellos era Los Santos.

En 1851, se le cambia el nombre al cuartel de San José por Guadalupe en honor de la Virgen de Guadalupe. Por decreto #20 del 24 de julio de 1867, se vuelve a dividir el territorio de la República para efectos Municipales, la mayor parte del

barrio de Los Santos formó el distrito noveno del cantón de San José con el nombre de Guadalupe.

Para 1890, debido al crecimiento demográfico y económico que el distrito había alcanzado, un grupo de habitantes del lugar pertenecientes al club político “El Bienestar”, consideraron que el sitio contaba con las condiciones necesarias para ser declarado cantón y tener su propia Municipalidad. Por ello elevaron la solicitud respectiva ante el Congreso de la República el 28 de julio de 1890.

El 2 de agosto de 1891, el Congreso aprobó el cantonato para Guadalupe y es así como el 13 de septiembre de 1891, se lleva a cabo la primera sesión del Concejo de Goicoechea. En el Primer Libro de Actas de la Municipalidad se lee lo siguiente: “En la Villa de Guadalupe Cantón de Goicoechea á[sic] las seis y cuarto de la tarde del día [sic] trece de Setiembre de mil ochocientos noventa y uno...”².

Este primer Concejo Municipal estuvo integrado por los regidores propietarios, señores Francisco Jiménez Núñez, Presidente; Tomás Gutiérrez, Vicepresidente; el fiscal fue don Jesús Zeledón.

Misión

La misión institucional de la Municipalidad es la prestación de servicios para la comunidad de forma eficaz, con la finalidad de mejorar y procurar una adecuada salud, desarrollo físico, cultural y mental de los habitantes del cantón, actividad que se complementa con el control del desarrollo urbanístico en el área de su jurisdicción. Para financiar estas labores realiza el correspondiente cobro de impuestos y tasas.

Visión

Dotar de un medio ambiente sano y limpio que permita a través de una adecuada prestación de servicios al desarrollo físico y mental de los habitantes del cantón, en un marco de desarrollo urbano regulado en forma racional con los recursos económicos debidos al pago puntual de los impuestos.

2.1.5.4 Municipalidad de Desamparados

(<https://www.desamparados.go.cr>)

Desamparados es el cantón número 3 de la Provincia de San José, Costa Rica. Es uno de los cantones más poblados del Gran Área Metropolitana, y ha recibido un volumen considerable de inmigración desde el campo y otros países en años recientes.

Cuenta la historia que, durante la época precolombina, el ahora cantón de Desamparados estuvo habitado por indígenas del Reino Huetar de Occidente, bajo la autoridad del Cacique Garabito. Los primeros habitantes de Desamparados fueron los mismos amerindios que poblaron Aserrí (el cacique de Aserrí era la cabeza de esas tierras).

En el sector de lo que es hoy la Villa Olímpica, se han encontrado restos de poblaciones indígenas, situación que demuestra la presencia indígena en Desamparados. La leyenda cuenta que estas tribus tenían a las amerindias más hermosas de la región.

Varios historiadores relatan que cuando se trasladó García Muñoz a Cartago, los primeros españoles pasaron el Gran Valle Central y al recorrer el territorio entre los ríos Damas y Tiribí, lo que es hoy San Antonio y Patarrá, encontraron un clima tan especial que muchos decidieron habitar el lugar y otros se devolvieron después de fundar Cartago.

Durante la colonia a esta región se le conocía como los Valles de Aserrí, que era un pequeño territorio al sur del río Tiribí hasta las faldas del cerro Tablazo, Aserrí y Alajuelita, regado por los ríos Damas, Jorco, Cucubres, Cañas y Poás.

La colonia ubicada en lo que es hoy San Antonio, el Cerro Salitral y las montañas de San Juan de Dios, estaba rodeada de flora y fauna abundante, otorgándole a la zona un clima fresco durante todo el año,

En tiempos de la colonia no se hablaba de Desamparados, sino de Patarrá, se cree que tal vez por la presencia del árbol de Patarrá.

A inicios del año 1600 los españoles empiezan a sembrar y a tener ganado, a la vez que la población de Cartago aumenta, es así como inician las emigraciones de El Guarco hacia el Gran Valle Central. Se empieza a dar vida a pequeños poblados que se fundan alrededor de templos religiosos y es así como nacen ciudades como Heredia, San José y Alajuela.

A partir del siglo XVIII llegaron muchos habitantes que buscaban un lugar que les diera tierra fértil para sus cultivos y es como nace Desamparados, que estaba rodeado de los ríos Damas, Tiribí y Cucubres y tenía las pequeñas lomas de Salitral y San Antonio.

Esos primeros pobladores ubicaron sus casas en el camino que unía San José con Aserrí, separando sus propiedades con cercas hechas de piedras o árboles, de ahí que la región fuera conocida primeramente como Dos Cercas.

Dos Cercas era un distrito de San José, con los siguientes barrios: Patarrá, Salitral (San Antonio), San Felipe (San Miguel), Palo Grande (San Rafael) y El Molino (San Juan de Dios).

El origen del nombre del cantón se remonta a 1821 con la erección de la ermita dedicada a Nuestra Señora de los Desamparados, el Padre Esquivel, Cura Párroco de San José la bendijo y le regaló una pequeña imagen de Nuestra Señora de los Desamparados. Pocos años después aparece esta denominación en los documentos oficiales de la época; la cual se le otorgó a la villa cuando se estableció, y, por consiguiente, se conservó al crearse el cantón.

El 22 de octubre de 1824, los vecinos firmaron una declaración jurada para poner el pequeño caserío bajo la advocación de la Virgen y al año siguiente, se fundó la Parroquia de Nuestra Señora de los Desamparados; ello dio motivo a que lentamente se fuera llamando a Dos Cercas como Pueblo de los Desamparados y posteriormente, Desamparados, nombre que perdura hasta la actualidad.

El cantón se constituyó el 4 de noviembre de 1862, por medio de la Ley de Ordenanzas Municipales; pero siguió bajo la administración de la Municipalidad de San José.

La importancia de la ciudad de Desamparados fue reconocida no solo a nivel nacional, sino mundial, producto del aporte de hombres y mujeres de gran valía que le dieron prestigio, especialmente en el campo de la educación, arte y cultura, amén

de su gran belleza geográfica. Sobresalió por su ambiente de paz y tranquilidad, y su origen campesino.

A pesar de estar a tan solo siete kilómetros de la ciudad Capital, dio un gran aporte para la formación de esa democracia rural que caracterizó al pueblo costarricense y que a través de los años nos ha llenado de ese aire civilista que nos diferencia del resto de países centroamericanos.

Misión

“Desamparados es un cantón que combina el territorio urbano y rural y cuya principal fortaleza son sus habitantes que trabajan en el día a día para lograr un mejor lugar para vivir y trabajar”.

Visión

“Desamparados: un cantón universal y próspero con un desarrollo equilibrado e integrado”

2.1.5.5 Municipalidad de Tibás

(<http://www.munitibas.go.cr>)

La historia del cantón de Tibás es tan rica y poco conocida, que quizás no se ha terminado de decantar en todas sus expresiones históricas: un pueblo activo que fue decretado como el cantón No. 13 de la provincia de San José un 27 de julio de 1914, tuvo su primera asamblea general en 1804, antes de que Costa Rica siquiera soñara con independizarse y organizarse como Estado; un territorio hermoso que el ex presidente Carrillo quisiera para CAPITAL DE COSTA RICA, llevando al país a la conocida “Guerra de la Liga”; tibaseños valientes que lucharon por sus ideales en 1835 y después en la Campaña de 1856 y se convirtieron en héroes nacionales; hombres y mujeres cultos que edificaron su fe aún sobre el incendio que consumió su templo parroquial en 1897.

He aquí la historia de “El Murciélagos”; “La Capital”, su Parroquia y su "Pozo". El primer documento conocido en que aparece el nombre "Tibás" data del 29 de julio de 1687, en donde se cita como su dueño a Tomas de Chaves, hijo de Cristóbal de Chaves (1568-1629) pionero y poblador del "Valle de Tibás".

Se conoce por "Tibás" (en estas fechas) el territorio entre los ríos Virilla, Tibasito, y actual Pará territorio de Santo Domingo.

Un año después, don Tomás de Chaves se traslada a Santiago de Guatemala para interceder por la defensa de sus tierras, dado que los títulos de sus antepasados

se habían perdido. Hasta 1814 se utiliza el término "Tibás", para hablar de una comarca en la ribera derecha del río Virilla y para referirse a una poza del mismo río.

Según monseñor Bernardo Augusto Thiel el nombre "Tibás" significa "río caliente o hermoso", pero también, se dice que procede de la lengua aborígen del Valle Central que significa "río de aguas claras". El primer templo se comenzó a construir en San Juan del Murciélago en 1835, en un terreno donado por el Pbro. José María Esquivel, en el mismo lugar donde se ubica actualmente. En ese entonces, San Juan pertenecía a la Parroquia de San José de la Boca del Monte, actual Catedral Metropolitana, junto con once distritos más. Era una zona ampliamente cafetalera y en la que residían unas cien familias.

Un Decreto Ejecutivo del 27 de agosto de ese mismo año (1835) estableció la CAPITAL DE COSTA RICA en San Juan del Murciélago. De inmediato se inició la delineación de las calles y cuadrantes de Tibás: orígenes del orden urbanístico. No obstante, ese Decreto desata la "Guerra de la Liga" (Alajuelenses y Heredianos por el occidente y Cartagos por el oriente atacaron a San José y Tibás). En esa ocasión El General Nicolás Ulloa hizo acampar el 9 de octubre a 3000 soldados al mando de José Angel Soto en San Juan del Murciélago. El presidente Braulio Carrillo mandó a don Juan Mora Fernández a negociar en San Juan el 24 de octubre y por fin el ejército josefino con muchos sanjuaneños en sus filas derrotó a los "ligüistas" y entraron en Alajuela. Braulio Carrillo no fusiló a nadie. En 1938, el Decreto LXVIII derogó el Decreto que había establecido la CAPITAL en Tibás. En esta ocasión del

VALLE DEL MURCIÉLAGO se formaron los siguientes Cuarteles: San Juan con 193 casas; San Pedro con 111 casas; San Vicente con 142 casas;

San Isidro con 160 casas; La Uruca y San Francisco con 121 casas; San Gabriel con 200 casas; con San José con 198 casas. Se tienen noticias de que en 1840 se producía café de buena calidad en San Juan del Murciélago y por ello fue conocido en 1848 como DISTRITO de San José, ubicado al costado izquierdo del río Virilla. Para este momento San José, se componía de diez distritos parroquiales; 1- Merced, 2- Carmen, 3- Mata Redonda, 4- El Mojón (San Pedro), 5- San Juan, 6- San Vicente, 7- San Isidro, 8- Los Santos (parte de Goicoechea), 9- Zapote, 10- Alajuelita. Un día de febrero de 1856, llegaron a Tibás las noticias de que el Congreso le había dado poderes absolutos al presidente Juanito Mora: ¡Costa Rica estaba en guerra! Se extendió por el aire del Murciélago el deseo de defender el suelo patrio y expulsar a los filibusteros de América Central. El reclutamiento había comenzado. En todo el país los ciudadanos comenzaron a organizarse, y desde luego, en el territorio del Valle de Tibás, las voces de sus pobladores no estuvieron ausentes. Labradores, comerciantes, artesanos, jornaleros y muchos otros tibaseños, fueron a las armas. Y para marzo de ese mismo año, replicaban las campanas de las iglesias del país, despidiendo a los valientes que iban con dirección a Guanacaste, invadido ya, por las fuerzas de Walker.

Un agricultor tibaseño se enlistó en las fuerzas costarricenses al mando de Juan Rafael Mora Porras. Su nombre quedó grabado dentro de los héroes de la

Campaña Nacional. A él, el pueblo tibaseño y la patria agradecida nunca le olvidarán. ¿Su nombre? Don FÉLIX JIMENEZ, PRIMER TIBASEÑO caído en suelo nicaragüense a causa de las heridas del 7 de abril en la toma del puerto de la

Virgen: "En diciembre de 1856, hombres costarricenses se dirigieron a La Virgen (puerto del Lago en Nicaragua). Su objetivo era tomar por asalto una guarnición filibustera y llegar hasta el puerto de San Juan del Norte, donde constantemente, vapores provenientes de Estados Unidos socorrían a las fuerzas de Walker a través de la Vía del Tránsito. Félix Jiménez se distinguió en los combates de La Virgen, que era el centro de la vía del tránsito ubicada entre San Juan del Norte (en el Atlántico) y San Juan del Sur (en el Pacífico)".

El pueblo de San Juan realizó un esfuerzo tremendo por construir una ermita. Concluida ésta, se nombró para Tibás un Coadjutor territorial dependiente del cura de San José, creándose en 1837 la PRIMERA AYUDA DE PARROQUIA. En 1864, comenzó la lucha de los vecinos por elevar su ermita a Parroquia. Un año después, Monseñor Anselmo Llorente y La Fuente eleva a la categoría de PARROQUIA LA IGLESIA DE SAN JUAN BAUTISTA: "El 18 de enero de 1865 el Presidente, Ministro y Fiscal de la Curia Eclesiástica, aprueban la solicitud con la condición de que se consiga o construya una casa cural, pues el cura vivía en una casa alquilada. El Decreto de la Erección Canónica como Parroquia de la Iglesia de San Juan del Murciélagu, se firmó en el Palacio Episcopal de San José, el día 22 de febrero de

1865, considerando justas las razones de los vecinos y sin razón suficiente, la declaración dada por el párroco de San Vicente que se oponía.

El 2 de mayo de 1869, la Parroquia de San Juan compró un terreno con la casa y todos sus enseres por ₡300.00 a los hermanos Rodríguez. Este terreno media veinticinco varas de frente y cincuenta varas de fondo, colindaba al norte con la casa de María Soto, al sur con la casa de del señor Jesús Rodríguez (calle de por

medio), al este con la casa del Pbro. Antonio Morales y al oeste con la casa del señor Santiago Lobo (calle de por medio)".

En 1870, se construye el PRIMER TEMPLO PARROQUIAL y frente a él, quince años más tarde (en 1885) se construye un pozo para sacar agua, obra realizada por José Ma. Jiménez Vargas, convirtiéndose hasta la actualidad en un lugar de convergencia para la población del lugar. La primera iglesia fue destruida en un incendio la noche del 25 de setiembre de 1897, cuando el pueblo se preparaba para conmemorar el día de Nuestra Señora de La Merced. Dos años después (1899) se iniciaron los trabajos de construcción de un nuevo templo parroquial, muestra de un pueblo que levanta altiva su fe aún sobre las cenizas.

Cuenta la historia que el pozo fue construido en 1885 para que los vecinos logaran sacar agua. Según datos del libro "Breve cronología de la Historia del cantón de Tibás" el pozo estaba en una plazoleta rodeado de frondosos higuerones.

Este pozo vino a solucionar la alta demanda de agua y los múltiples problemas por las disputas del líquido entre los vecinos de San Vicente de Moravia y Tibás. En 1952, se inauguraron los tanques de agua en "Los Sitios", lo que generó que el

pozo se usará cada vez menos y diera paso a la cancha de fútbol que estuvo por muchos años frente a la Iglesia por lo que el pozo fue tapado durante una época.

Fue en la década de los 70 cuando se construyó el parque y se levantó una estructura circular de ladrillo que bordeara el pozo.

El 15 de octubre del 2016 se inauguró la fuente que, actualmente, embellece el parque de Tibás.

Visión

Ser una organización reconocida en la gestión municipal, por la interacción de la comunidad y el entorno municipal, para el logro de una sociedad solidaria y con índices de vida superiores al resto de cantones de Costa Rica.

Misión

Somos la organización que promueve y facilita las mejores prácticas técnicas y administrativas para el uso racional de los recursos y procura dar servicios de calidad, buscando el crecimiento del entorno social y empresarial del cantón de Tibás.

2.1.5.6 Municipalidad de Coronado

(<https://www.coromuni.go.cr>)

El Cantón fue creado por decreto del Congreso Constitucional el 15 de noviembre de 1910, convirtiéndose el distrito de San Isidro en el Cantón número once de la provincia de San José. A partir de este hecho histórico, dos meses después se integró el primer Concejo Municipal que ha tenido este pueblo, o sea el primer Gobierno Local, y con ello nació la Municipalidad Vázquez de Coronado como institución encargada del desarrollo y progreso del Cantón.

El Palacio Municipal fue construido durante la administración Calderón Guardia en el período 1940-1944, con el fin de albergar las oficinas administrativas del Gobierno Local.

Su estructura de muros sólidos en concreto ha soportado sismos de gran magnitud y ha permitido conservar en el tiempo su estilo neoclásico en medio de la creciente ciudad de San Isidro de Coronado. En los últimos cuatro años se ha sometido a un plan de mantenimiento, remodelación y conservación por su gran valor patrimonial e histórico, tratando de mantener su estilo original.

Este edificio cuenta con más de 680 metros cuadrados de área dedicados a oficinas y departamentos administrativos, atención al público, sala de sesiones, servicios sanitarios y áreas de circulación. En noviembre del año 2000, se inició la primera etapa de las obras de remodelación y restauración del sótano y patio posterior de acceso que permitieron ampliar el área disponible de trabajo.

2.1.5.7 Municipalidad de Curridabat

(<http://www.curridabat.go.cr>)

El nombre “Curridabat” no siempre fue de la manera que, actualmente, lo conocemos; ya que sufrió un proceso de transformación y adaptación. Costa Rica al ser un país que estuvo conformado por distintos pueblos indígenas, sobresalen en la mayoría de los nombres que usamos con frecuencia en la actualidad, las toponimias indígenas.

La toponimia permite el estudio de nombres de lugares y sus transformaciones en el transcurso del tiempo, reflejando datos importantes sobre los pueblos, como las conquistas, migraciones, desarrollo cultural de un pueblo, etc.

Los topónimos presentan distintos significados, puede ser a nivel demográfico, es decir, las características topográficas o físicas de un terreno, fauna y flora; así como los rasgos biológicos sobresalientes. De igual manera, los topónimos pueden analizarse a nivel sociocultural, es decir, los nombres designados a partir de la vida social de la comunidad y sus habitantes, como los nombres de fundadores o

propietarios de un terreno, los nombres de divinidades, hechos históricos, entre otros.

Según Miguel Ángel Quesada, en Costa Rica hay nombres originarios de lenguas indígenas de otros lugares, que se propagaron en el país mediante la lengua española; como los de origen Náhuatl o azteca, los de origen de lenguas sudamericanas y los de origen antillano.

En el caso del topónimo “Curridabat”, se clasifica como un Fisiotopónimo, esto quiere decir, que son los topónimos en donde el nombre está tomado de las características físicas o las del mismo accidente geográfico. Su significado es presentado por Miguel Ángel Quesada como “poblado (Abra). Voz de origen huetar que designaba un cacique y el lugar donde habitaba. La forma original, que figura en los documentos del siglo XVI, es Curriravá” (2006, p. 226).

De igual manera se mantienen otras referencias o datos históricos, como la del Obispo Thiel, quien consideró que el nombre Curridabat podía tener procedencia de la palabra “Cu rui”, traducida como “el lugar de los indios de boca grande”.

Entre otras versiones, se encuentra la de Carlos Gagini, considerando que Curridabat puede provenir del término azteca “culilapan”, “cuilapan” o “curridaba”; y que por su semejanza Curridabat puede significar “Lugar del gobernador”.

Al igual, demás datos bibliográficos apuntan que Curridabat mantiene su derivación del término “Cu- Aba”, igualmente de origen azteca; posiblemente originados de los nombres mexicanos Cuhacán o Cunican.

Curridabat es un cantón con antecedentes precolombinos, conformado en sus inicios por grupos indígenas huetares, de los cuales descienden los primeros poblados del lugar.

Actualmente, los huetares se ubican en el Valle Central de la Provincia de San José, en la región sur; propiamente en Quitirrisí y Zapatón, y en algunos lugares ajenos a las zonas.

Durante el siglo XVI los huetares fueron el grupo indígena más poderoso y conformado del país, ubicados en el Valle Central, llamados en un principio “indios de la sierra”; pues, poblaban hasta la costa pacífica y la cordillera de Guanacaste.

Durante la época colonial, su lengua fue considerada como lengua general de la provincia de Costa Rica –como anteriormente se designaba-; dejando notable influencia, principalmente, en la toponimia propia del Valle Central. Tal es el caso de Curridabat, antigua “Currirava” que también se conocía como “Parrosquirrís”, entre otros.

Lamentablemente, la lengua huetar se extinguió a inicios del siglo XVIII, quedando muy pocos o casi nada de registros ni textos. De lo poco que ha sido rescatado, Miguel Ángel Quesada (2006) ha logrado recopilar 650 lexemas, correspondientes a 450 nombres propios y 200 palabras comunes.

Misión

"Como Gobierno Local somos una organización pública que toma y ejecuta decisiones en representación de los habitantes de Curridabat. Observamos la situación económica, social y ambiental del cantón, planificamos formas de actuar sobre los problemas, las oportunidades que identificamos, ejecutamos acciones y servicios que preservan y mejoran la calidad de vida de las personas que viven, estudian, trabajan y pasan por nuestra comunidad. Para cohesionar y equilibrar la comunidad combinamos gestión administrativa, servicios públicos, iniciativas de desarrollo y diálogo social"

Visión

"Curridabat será una comunidad integrada, con objetivos ambientales, económicos y sociales compartidos por los habitantes, proclive al diálogo a la eficiencia y la solidaridad. La Municipalidad habrá orientado a la población hacia al Desarrollo Humano Sostenible, con fidelidad a los valores que rigen su gestión y la realidad mutuamente provechosa con los sectores sociales"

2.1.6 Antecedentes de la Bolsa de Empleo.

El concepto de las bolsas de trabajo tiene su origen en París alrededor de 1871.

Aunque, anterior a esto ya se habían pensado en ellas desde un siglo antes. Puntualmente, apareció en marzo de 1790, mediante un informe realizado por el Proyecto de Corcelles, donde se explica por primera vez el término.

A pesar de que el proyecto fue aceptado para estudio, no se le prestó mayor importancia y es desestimado, desapareciendo por alrededor de 55 años.

Ya para el año 1845 M.G. de Molinari retoma este término basándose en el informe de Corcelles. Para desarrollar su idea se puso en contacto con asociaciones populares y empresarios parisinos, encontrando continuos cuestionamientos, pues ya había un antecedente de rechazo con la idea.

Estuvo intentando averiguar entre este grupo las dudas o cuestionamientos que tuviesen con el proyecto, pero se encontró nuevamente con bastante

indiferencia por parte de los empresarios, así que finalmente, también, terminó abandonando el tema, tal como ocurrió con De Corcelles.

Pasaron 24 años y nuevamente salió a la luz el concepto, esta vez por parte del Consejo Municipal de París, el 24 de Febrero de 1875, presentando el proyecto de la creación de La Rue de Flandre, bajo la idea de implementar un lugar cerrado para promover el resguardo a los numerosos obreros que se reunían ahí por la mañana para la contratación en los trabajos portuarios y más. Lamentablemente, poco después, esta propuesta también fue olvidada como ocurrió anteriormente por parte del gobierno parisino.

Once años después, un 5 de noviembre de 1886, se presentó en el Concejo Municipal de París el informe de Mesureur. Aquí se proclamaron los derechos de los trabajadores para tener armas legales relativamente igualitarias para luchar con el capitalismo. Pero, sin la implementación de cámaras sindicales, resultaría inútil esta medida, pues los obreros no tenían un lugar donde recurrir para discutir los distintos temas laborales de una manera privada para analizar las distintas propuestas que tuviesen. Así como el acceso para obtener la información necesaria para conocer distintos aspectos laborales, datos de producción y pautas legales.

El 3 de febrero de 1887 se implementa en la calle Jean Jacques Rousseau, el primer inmueble para sindicatos parisinos, otorgada por el Concejo Municipal. Esto se toma como el origen de las Bolsas de Trabajo, aunque son muy distintas de como existen ahora.

2.1.7 Implementación de la Bolsa de Empleo en Costa Rica

La implementación de bolsas de empleo en el país se inició hace mucho tiempo atrás y de forma muy escasa. Se empezó a dar incluso mucho antes del incremento en la tasa de desempleo, por esta razón, esta herramienta se ha convertido a través de los años en un instrumento de gran importancia para ayudar a disminuir este hecho.

El desempleo ha estado afectando la fuerza laboral humana alrededor de prácticamente todos los países. De manera más importante unas de otras de acuerdo con el manejo de cada gobierno y sus sistemas laborales. Sin embargo, ha estado afectando más a los países del tercer mundo. América no es ajeno a esto por su condición de falta de desarrollo en distintos sectores y aumento de pobreza.

En Costa Rica la creación de bolsas de empleo ha crecido considerablemente por parte de las diferentes instituciones estatales y privadas, ya

que uno de los retos más grandes que tienen los distintos gobiernos es combatir el desempleo a nivel nacional.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos informó que al cierre del tercer cuatrimestre del 2017 la tasa de desempleo rondaba el 9.3, similar al del año anterior y sin una rebaja significativa. Se señala, además la necesidad de crecer para enfrentar la pobreza extrema estancada y la desigualdad que sigue muy presente.

Plantea, además tres escenarios de crecimiento para el PIB y se efectúan ciertas proyecciones basadas en supuestos sobre la composición de la demanda agregada. Además, se asume que, en los próximos 6 años, la inversión, las exportaciones y el consumo privado ayudarán a crecer el PBI.

Es de esperarse que el empleo crezca menos que el PBI anualmente, además que influye que la población mayor a 15 años está creciendo a un ritmo de 1.9% anualmente.

Es por esto por lo que debido a estas predicciones y buscando contrarrestar estos efectos es que estos últimos años se ha utilizado frecuentemente el término de bolsa de empleo, como un recurso de fomento para apoyar a la empleabilidad de la población.

La información generada a partir de la bolsa de empleo, también, permite determinar las habilidades necesarias en las personas para la postulación de nuevos puestos en las áreas más demandadas. Ésto indica que el Estado debería priorizar el uso adecuado de este instrumento.

En este aspecto, las instituciones estatales, principalmente las municipalidades, están empezando a tomar medidas contra el desempleo, especialmente, como respuesta a sus habitantes por zona. Y aunque, frecuentemente han servido de ayuda como medio informativo para sus ciudadanos, ahora con la era digital y los avances tecnológicos de la actualidad, es posible desarrollar un proceso sistemático que ayude eficientemente a combatir el desempleo del cantón y expandirse a nivel nacional.

La bolsa de empleo debe ser una herramienta de apoyo, pues influye directamente en la transformación social actual, impulsando la reducción excesiva de la duración del trabajo, la reducción de salarios y la bolsa alimenticia.

Actualmente en Costa Rica, las bolsas de empleo son ofrecidas, principalmente, mediante las plataformas digitales. Ya que el acceso a Internet y el uso cada vez más frecuente de la información en redes, hace que la mayoría de las empresas busque a sus potenciales empleados de manera más interactiva, ofreciendo los puestos disponibles a través de páginas webs o repositorios dedicados exclusivamente a recibir prospectos para reclutamiento y una futura selección.

Algunos de los sitios webs más usados y de mayor alcance actualmente son:

- elempleo.com
- computrabajo.co.cr
- buscojobs.cr
- buscoempleocr.com
- empleos.net

2.2 CONTEXTO TEÓRICO – CONCEPTUAL

2.2.1 Administración

Se empieza por describir a la administración de manera simple, pues está involucrada en prácticamente cada actividad de nuestra vida diaria. Pero hablar de administración va más allá, pues es un concepto que está en constante evolución.

En el campo gerencial, la administración no solo se refiere a la coordinación o supervisión en las actividades de las distintas áreas que involucran a la empresa, sino que se busca que éstas se consigan de manera eficiente y eficaz.

La eficiencia se refiere a obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos, mientras que la eficacia usualmente es descrita como el hacer las cosas de forma correcta para alcanzar las metas

En las organizaciones exitosas, la alta eficiencia y la alta eficacia van de la mano, pues una buena administración, se refleja en un bajo rendimiento, afectando los objetivos que fueron trazados.

(Robbins,2014)

2.2.2 Administración de Recursos Humanos

Aunque la administración de recursos humanos o, también, llamada gestión de recursos humanos es un área relativamente nueva, aunque siempre ha existido en el entorno, no se le ha brindado la importancia necesaria anteriormente.

Pero dados a que la tendencia con las organizaciones es que sean más estratégicas y menos operativas.

Los objetivos van cambiando, no solo se habla de los que se traza la empresa, sino de los cambios de dirección de las corporaciones, donde cada vez más se centran en la creación desarrollo difusión y aplicación de las habilidades esenciales de sus colaboradores para lograr el éxito de sus negocios.

Cada vez más es mayor la tendencia de que las empresas se preocupen por potenciar sus activos intangibles, que no solamente hacen crecer el capital humano, sino que se reflejan directamente en el crecimiento del capital intelectual que conforma el crecimiento de la organización.

El área de gestión del recurso humano tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. Pues depende de estos desarrollar y orientar a las personas que participan directamente del entorno y de los objetivos.

Existen 5 procesos básicos en la gestión de personas:

Integrar, organizar, retener, desarrollar y evaluar. Estos procesos están íntimamente interrelacionados y también son interdependientes, pues todo cambio en cualquiera de ellos, ejercer influencia en los demás.

(Chiavenato, 2015)

2.2.3 Gestión de Talento Humano

“En la actualidad, es importante que las empresas cambien su forma de pensar, respecto del área de recursos Humanos que con todos los avances que han surgido a evolucionado, en lo que se conoce como Talento Humano, este departamento es un verdadero apoyo al proceso que realiza la Gerencia, debido a que fortalece la cultura de la empresa y promover un buen clima laboral.

La Gestión del Talento Humano, que puede realizar es el análisis y asignación de las funciones de los empleados, de acuerdo con las necesidades de la empresa, pero principalmente, por el nivel de conocimiento que tengan cada uno de ellos.

El manejo adecuado de esta área garantizará el personal idóneo, cuyas bases son la selección del personal, inducción, capacitación, salarios, entre otros, así como efectuar actividades que sean de bienestar para los empleados. Un empleado motivado es más eficiente y trabajará mejor, lo cual permite aumentar la productividad, de esa forma ayudará a conseguir las metas y objetivos de la organización.” (Koontz,2016)

La tendencia actual y futura es priorizar al ser humano como tal, por encima de cualquier objetivo empresarial. En el caso del talento humano, se prioriza las habilidades innatas y aprendidas por parte de los colaboradores para el desempeño de sus labores y de la socialización dentro de la organización.

Pues es un hecho presente, que las relaciones humanas y el cómo se conjuga nuestra visión, emociones y aprendizaje en conjunto, potencia el desempeño de nuestras funciones, además que ayuda a tener un ambiente menos hostil, jerárquico o repetitivo en el día a día laboral.

La actitud que muestra una persona frente a los continuos cambios y que cada vez son más frecuentes y la forma como se adapta a estos, es lo que deben buscar las organizaciones y los líderes actuales. Pues pretender que una persona solo puede desempeñar una sola función es erróneo. El autodescubrimiento es primordial y debe fomentarse desde las cabezas de cada área.

2.2.4 Reclutamiento y selección

2.2.4.1 Reclutamiento de Personal

“Empezaremos describiendo que el reclutamiento se refiere al conjunto de técnicas y procedimientos para lograr obtener a él o los candidatos idóneos para determinada función o puesto. Lograr escoger a los más calificados y capaces para formar parte de la organización se convierte cada vez en un mayor reto, pues los procesos se encuentran en continuo cambio y evolución”. (Koontz, 2016)

Para que el reclutamiento se realice de forma eficaz debe primero que todo tener una población idónea y relativamente basta de candidatos, para poder realizar los filtros descartes necesarios para llegar al colaborador idóneo o que más se acerque a las necesidades del puesto.

El reclutamiento de personal está involucrado en todas las necesidades presentes y futuras de los recursos humanos, dentro de las organizaciones. Ya que es la columna vertebral desde donde parten todos los objetivos y las metas que se trazará la organización, no contar con el personal adecuado o correctamente calificado, puede desembocar en una deficiencia del logro de objetivos por parte de la empresa o incluso en accidentes dentro del entorno laboral.

Ya que es una parte vital de la estructura de las organizaciones, el reclutamiento de personal requiere una planeación adecuada y en constante revisión, para esto se utilizan las tres etapas siguientes:

- Investigación interna de las necesidades.

Se trata de la detección de las necesidades que necesita la organización, no solo en el corto plazo, sino también en plazos largos, pues al reclutar a un nuevo colaborador, se busca no solo cubrir el puesto, sino también, retener el talento al mediano y largo plazo.

Lograr reconocer los perfiles y características que necesita la organización y el puesto requerido, es una labor de investigación interna, que se realiza de manera amplia y que se describirá en la siguiente etapa.

- Planeación de Personal

Es un proceso de toma de decisiones que involucra a todo el personal y al departamento de recursos humanos, pues es de vital importancia para lograr los objetivos de una organización en los tiempos establecidos.

Ahora, existe una diferencia para la forma operativa como se maneja una planeación, pues no es lo mismo hacerlo para un personal administrativo que para uno operacional o de carga. Las necesidades en estos dos escenarios son distintas, tanto para la empresa, como para los empleados.

Existen, además, diferentes modelos para la planeación y que obedecen a distintos perfiles, por mencionar algunos:

- Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio
- Modelo basado en segmentos de puestos
- Modelo de sustitución de puestos clave
- Modelo basado en el flujo
- Modelo basado en la gestión del riesgo del capital humano

Se tiene también, distintos medios de reclutamiento, dependiendo de si el reclutamiento se realiza de forma interna o externa.

En el caso del reclutamiento interno, lo que se busca es impulsar la promoción de los colaboradores, fomentando el crecimiento dentro de la organización, adquiriendo nuevas habilidades que ayuden a los objetivos de la empresa o plasmando sus conocimientos adquiridos en nuevas funciones de mayor responsabilidad e impacto.

En cuanto al reclutamiento externo, la idea principal es obtener de un nuevo entorno, el capital humano que no se encuentra dentro de los miembros de la organización, por lo que se busca seleccionar un perfil del candidato ideal para cubrir el puesto vacante. Ambos involucran activamente al área de recursos humanos y dependen de su gestión.

2.2.4.2 Selección de Personal

“Proceso que emplean los gerentes para determinar las calificaciones relativas de los solicitantes de empleo y su potencial para desempeñar satisfactoriamente un puesto determinado”. (Jones, 2014).

De forma simple, la selección de personal busca entre los potenciales candidatos a los más adecuados para los puestos disponibles, buscando el desempeño ideal para el puesto escogido o aumentar la eficiencia y eficacia de los objetivos ya trazados por la organización.

Se puede mencionar tres aspectos principales en la selección de personal:

- Adecuación de la persona al empleo

- Adecuación del empleo a la persona
- Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

La selección de personal cuenta con distintas etapas, pero en esta ocasión hay que centrarse en una principal: La entrevista de selección.

La entrevista de selección es mayormente la determinante principal para escoger a un candidato de entre los reclutados. Por su importancia, es necesaria describirla dentro de 5 etapas:

- Preparación de la entrevista

Esta etapa es base, pues da los lineamientos sobre la cual se llevarán ciertos aspectos durante la entrevista, por lo que se tiene que recabar la mayor información posible previamente y tener claros los objetivos que se buscan con ella.

- Ambiente

Es necesario contar con un espacio ideal para la realización de la entrevista, de preferencia de poco tránsito, privado y cómodo para que no se produzcan interrupciones ni distracciones durante el desarrollo de éste.

Además, no solo es importante tomar en cuenta el ambiente físico, sino también, el psicológico y de percepción, pues tanto el reclutador como el postulante deben sentirse cómodos durante la sesión, sin presiones y con un trato cordial y ameno.

- Desarrollo de la entrevista

Es la parte fundamental de todas las etapas, ya que es un intercambio de información y retroalimentación constante para ambas partes durante la entrevista. Se debe procurar que la interacción durante la sesión sea dinámica para que se puedan obtener los resultados y la información que se desea.

También, se consigue que el posible reclutado obtenga una idea más a fondo de cómo se maneja la empresa, lo que se espera de él como colaborador y obtener un perfil del comportamiento que manifiesta el candidato.

- Cierre de entrevista

El entrevistador debe ser claro y amable durante la conclusión de la sesión, además se le puede brindar información de cómo seguirá el proceso o si se le contactará para conocer los resultados.

- Evaluación del candidato

El reclutador, terminada la sesión, debe realizar un análisis basándose en las anotaciones que obtuvo o de los aspectos importantes que pudo percibir. Luego deberá tomar una decisión con respecto del candidato y valorar si se ajusta al perfil que se está buscando para el puesto vacante.

(Chiavenato,2015)

2.2.5 Impacto de la Reforma Procesal Laboral

La reforma procesal laboral, que entró en vigor desde hace un año, ha sido uno de los cambios más grandes en materia laboral y jurídico en Costa Rica, pues no solo involucra a los empleados, sino a las organizaciones, sindicatos, y entes judiciales. Pues todos van de la mano en los nuevos procesos y trámites que se presentan a diario.

Sin duda alguna, el área de reclutamiento y selección de personal es una de las áreas de la gestión de talento humano que se ha visto regulada con la puesta en marcha de la reforma, ya que los procesos de selección siempre se han

encontrado bajo el ojo de la tormenta, siendo mayormente criticados por sus prejuicios, favoritísimos y discriminaciones en los procesos de reclutamiento.

Con esta reforma, es de vital importancia que el empleador tenga cada acción debidamente documentada, pues no solo servirá como respaldo ante cualquier eventualidad con alguno de sus colaboradores.

Es igual de importante, contar con un respaldo adecuado en caso de alguno de los candidatos no sea elegido, pues deberá comunicarse de manera clara al postulante, el o los motivos puntuales por el cual no quedó seleccionado para el puesto.

En caso de comprobarse durante el proceso alguna actividad discriminatoria durante los procesos de selección, la persona encargada o hasta los involucrados en el departamento de Recursos Humanos pueden ser multados y se le indemnizará al afectado con 12 salarios mínimos por daños.

Además, si el tribunal lo solicita, la persona responsable puede verse expuesta a un despido sin responsabilidad patronal. Para su defensa, las organizaciones o encargados contarán con 5 días para presentar ante el juzgado una apelación de la sanción o justificación de la decisión tomada durante el proceso.

De forma general, la principal razón de ser de la reforma procesal laboral es la de respaldar y crear un entorno de igualdad de condiciones y oportunidades para todos los involucrados. Esto ha generado que se presentan varias solicitudes en el Ministerio de Trabajo, ya sean por temas de discriminación, por la negativa de

algún colaborador de recibir su carta de despido o por apelaciones pendientes de resolución, entre otras.

De cualquier manera, esto ha generado que, tanto las organizaciones como la fuerza laboral se sienta obligada a informarse sobre los cambios presentados, deberes y derechos con los que cuentan y a donde pueden acudir en caso de necesitar asesoría o hasta una defensa para iniciar un proceso.

La reforma busca promover la igualdad de condiciones en los empleados o postulantes, para que cuenten con las mismas oportunidades y pueda erradicarse progresivamente la discriminación de todo tipo en el entorno laboral.

Pero éste no es un trabajo en una sola dirección, sino un trabajo en conjunto. Porque no solo debe buscarse las regulaciones y pautas para lograr una mediana equidad, sino también, crear conciencia entre las personas y la sociedad, pues está llena de prejuicios y la reforma no es más que la primera piedra en un largo camino que queda por recorrer, pero que ya da pequeñas muestras de que pueden lograrse cambios si se cuentan con los procedimientos adecuados y la asesoría necesaria.

2.2.6 Mercado Laboral

“La estructura y dinámica del mercado laboral sigue mostrando enormes debilidades en cuanto a la generación de oportunidades de trabajo.

Nuevas evidencias señalan que el análisis de la estructura productiva muestra un escenario de modesta generación de empleo en el mediano plazo. Las tendencias demográficas tienen un fuerte impacto en la menor incorporación de nuevas personas a la fuerza de trabajo y las condiciones del mismo mercado desalientan la participación de los grupos de población en edad productiva (se contraen las tasas de participación laboral y crece el número de personas inactivas).” (Estado de la Nación, 2018).

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

El mercado de trabajo tiene gran importancia para la sociedad. Su mal funcionamiento puede afectar negativamente al crecimiento económico y al empleo de un país.

El salario es el precio del factor trabajo. Cuantos más bajos sean los salarios reales más trabajo demandarán las empresas. Cuanto más elevados sean los sueldos, más gente querrá trabajar.

La demanda de empleo está directamente vinculada a la actividad económica, de modo que sólo un crecimiento sostenido de la renta puede garantizar el crecimiento del empleo en cantidad suficiente para absorber la población dispuesta por trabajar. En otras palabras, la demanda de trabajo es derivada de la demanda de bienes y servicios, porque cuando una empresa vende quiere producir más, para ello querrá contratar trabajadores. Por tanto, si no hay producción no habrá más trabajadores que puedan ofertar su empleo.

La información sobre las tendencias del mercado laboral actual y de los sectores que generan empleo es básica para situarse en la realidad del mundo del

trabajo. Suele estar influido y regulado por el Gobierno a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de empleo.

Es importante conocer el funcionamiento del mercado laboral de la zona y del comportamiento de las ocupaciones para poder tomar una decisión en relación con el objetivo profesional que se busque.

El mercado laboral ha sufrido cambios importantes en los últimos años, tanto desde el aspecto social, como desde el económico y el tecnológico. Estos cambios han propiciado la desaparición de algunos trabajos y la aparición de otros. Los denominados yacimientos de empleo son los ámbitos donde se encuentran las ocupaciones en alza. Conocer la situación actual del mercado laboral y las previsiones de su evolución beneficia en el momento de fijar objetivos profesionales.

El crecimiento de las empresas, y sus cambios de enfoque son una tendencia que continúa en aumento, pues la importancia del colaborador y el cómo cada vez más debe involucrarse no solo en sus funciones, sino también, en la empresa es un tema que deben adoptar todas las instituciones tarde o temprano.

2.2.7 Índices de Empleo en Costa Rica

“El nivel de desempleo nacional se mantuvo estable en los últimos tres años; en el cuarto trimestre de 2015 fue de 9,6 %, en el mismo período del 2016 fue de 9,5 % y en el cuarto trimestre del 2017 fue de 9,3 %.

Para el cuarto trimestre de 2017, la fuerza de trabajo fue de 2,20 millones de personas, lo que significa que no presentó cambio significativo respecto del mismo periodo del año 2016, mientras que, la población fuera de la fuerza de trabajo tuvo un aumento estadísticamente significativo, lo que provocó una disminución en la tasa de ocupación y en la tasa neta de participación.

La tasa de ocupación se estimó en 51,7 % para este trimestre con una disminución de 2,6 p.p., al compararla con el cuarto trimestre del año 2016”.

(INEC, 2018)

De acuerdo con los datos recogidos en el último estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, actualizado a febrero de 2019, podemos observar que los índices de desempleo se mantienen año tras año. Pues las variaciones confirman que los porcentajes apenas sufren disminuciones, lo cual sugiere que no se están realizando planes de acción para combatir el desempleo o en todo caso, estos no están siendo efectivos, inclusive, si se va más allá, este

informe menciona algunos datos específicos. Por ejemplo, la tasa de empleo, actualmente a pesar de casi no sufrir variaciones de forma general, si muestra una clara diferencia entre los géneros.

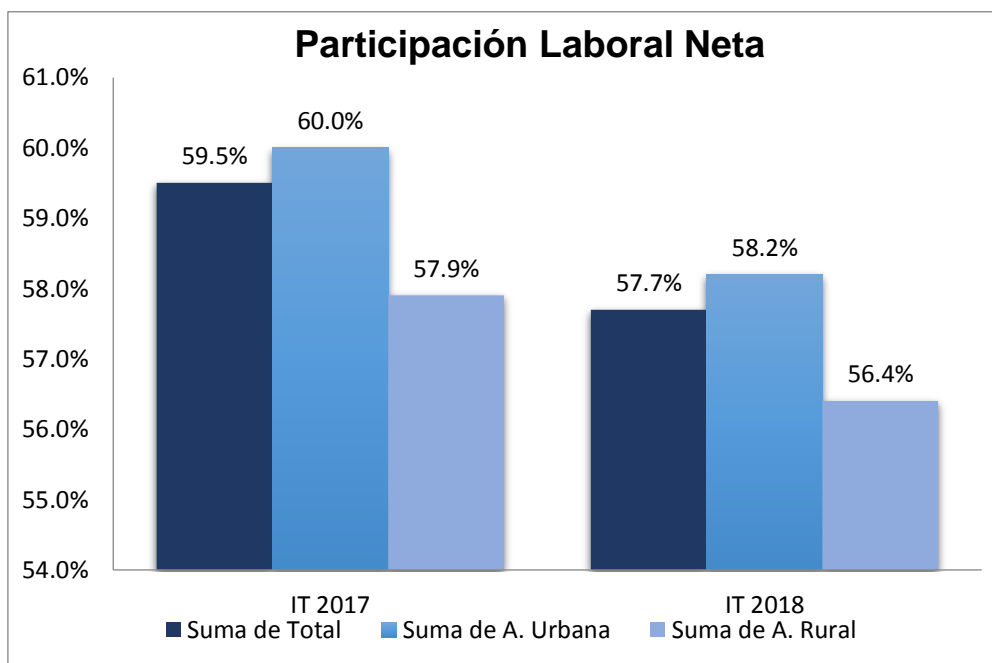
Para este último periodo, la tasa de ocupación es aproximadamente del 67% para los hombres y del 37% para las mujeres, indicando un sesgo importante de acuerdo con el sexo.

Otro dato que se obtiene es por el grupo de edad. Por ejemplo, para la población que se sitúa entre los 15 y los 24 años, se muestra una disminución en la cantidad

de personas actualmente laborando, con respecto de los dos últimos años anteriores. Lo que puede indicar dos cosas, o que se necesitan nuevos planes para fomentar el empleo entre los más jóvenes, o que aumentó significativamente la rotación o abandono de puesto de este grupo de edad.

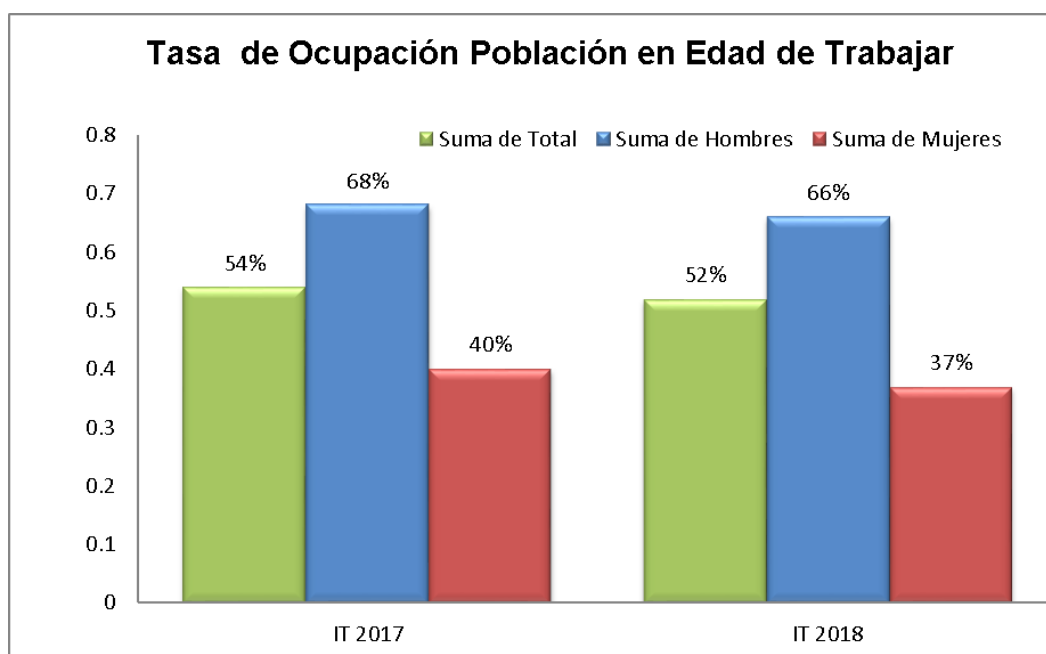
De cualquier manera, los últimos estudios claramente confirman que se necesitan nuevos planes de acción para fomentar planes de acción en distintos sectores y un trabajo en conjunto de los diferentes organismos involucrados con la fomentación de la empleabilidad en la población.

Ilustración 1. Participación Laboral Neta



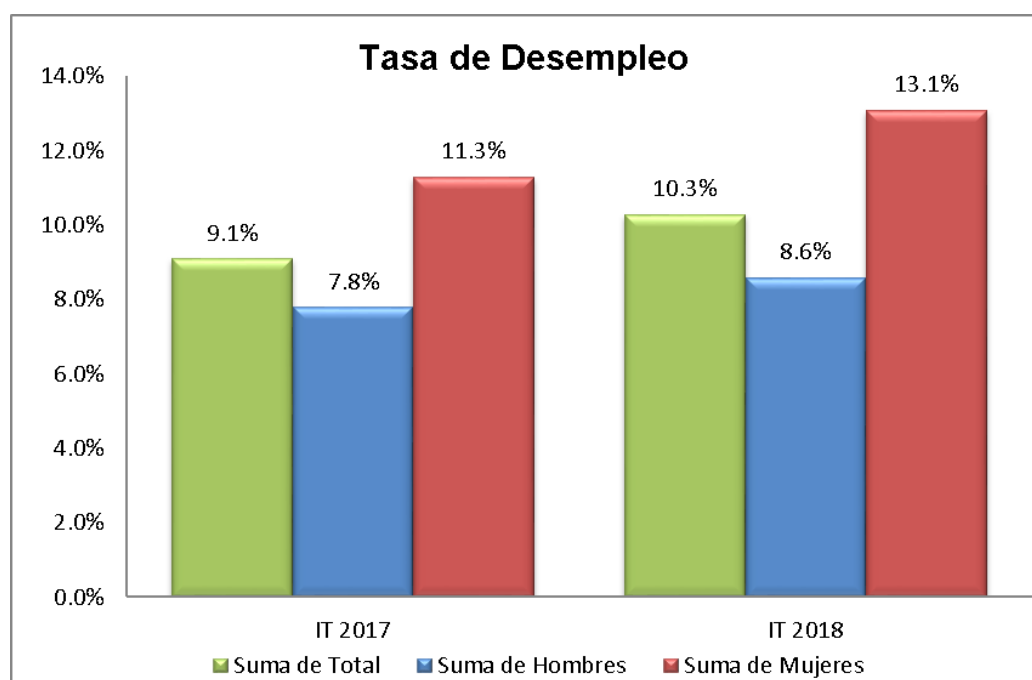
Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2017-2018.

Ilustración 2. Tasa de Ocupación Población en Edad de Trabajar



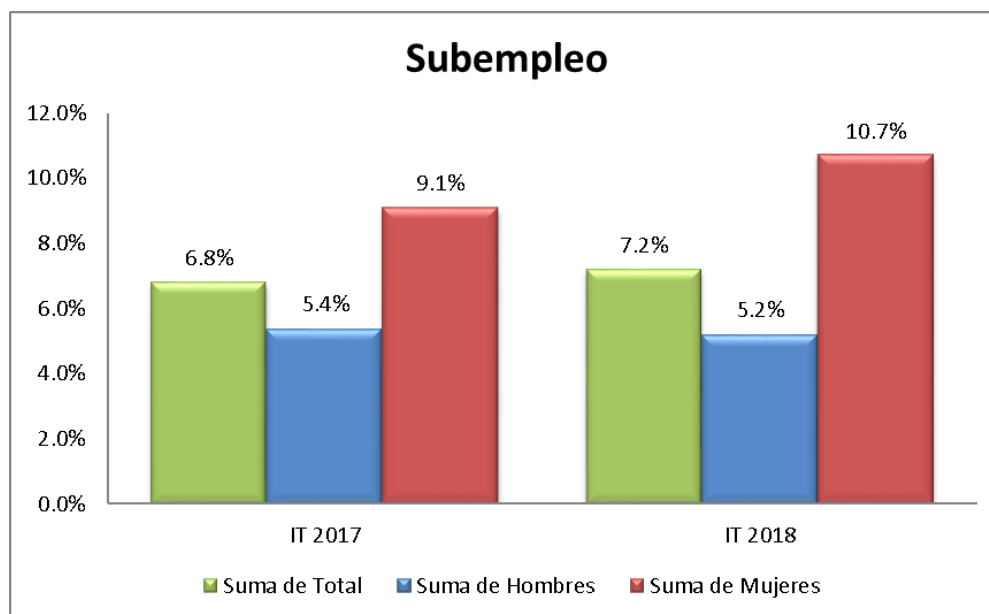
Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2017-2018.

Ilustración3. Tasa de Desempleo



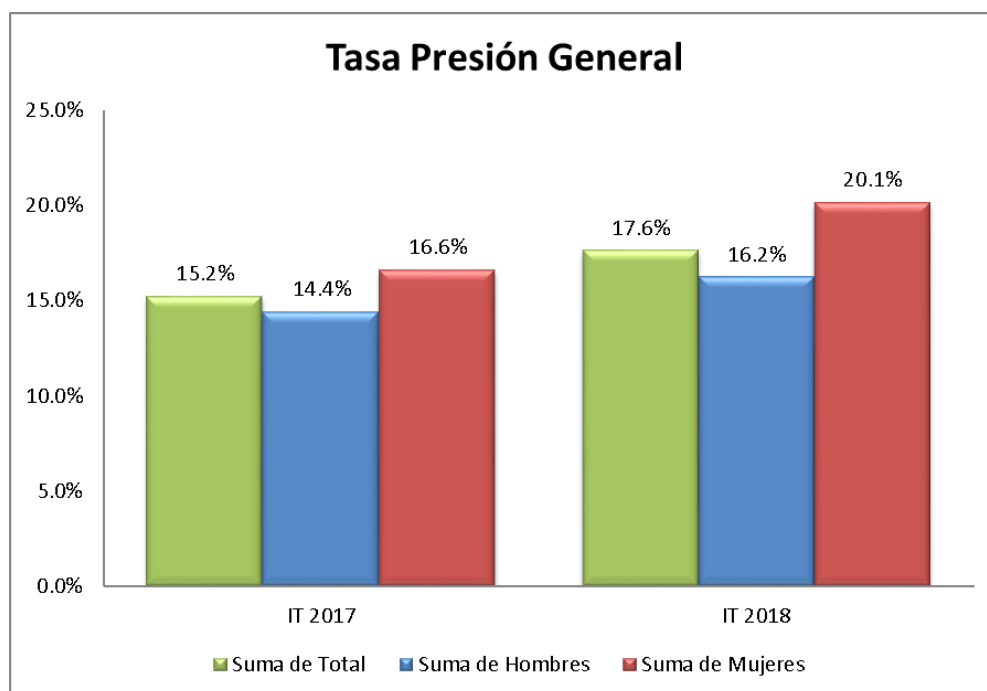
Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2017-2018.

Ilustración 4. Subempleo



Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2017-2018.

Ilustración 5. Tasa de Presión General



Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2017-2018.

2.2.8 Bolsa de empleo

“Una bolsa de trabajo es un instrumento utilizado por determinadas empresas para reclutar trabajadores a lo largo de varios periodos. Algunos procesos de selección se realizan con el objetivo de crear dicha bolsa. Los aspirantes superan las entrevistas de trabajo y las posibles pruebas y pasan a formar parte de la bolsa. El empresario hará uso de esta última cuando las circunstancias lo requieran”.

Recuperado de: https://www.derecho.com/c/Bolsa_de_trabajo

La bolsa de empleo es una fuente de distintas opciones vacantes que brinda una o un conjunto de empresas para ofrecer diversos puestos que buscan encontrar un nuevo empleado que forme parte de la organización. Actualmente, con la expansión de Internet y el mundo digital, la gran mayoría de bolsas de empleo son ofrecidas mediante portales virtuales, así se promueve de manera dinámica el reclutamiento de personal y se realiza de manera más ordenada y de mejor acceso, tanto para el empleador, como para el potencial nuevo colaborador.

Además, genera un menor gasto para la organización, pues viene a reemplazar a los avisos impresos que se otorgaban a través de los diarios, carteles o pancartas.

Los procesos de selección tradicionales son largos y complejos. Desde que la oferta es publicitada transcurren una serie de fases. Así tras la definición del puesto, la planificación de los medios en los que aparecerán los anuncios y el presupuesto, se reciben los currículos y se crean las bases de datos, se procede al estudio de los candidatos, se realizan las llamadas y entrevistas, e incluso se

publica la resolución final... Ahora a través de Internet se optimiza el proceso, se agilizan las fases y se consigue un importante ahorro.

Los programas utilizados en la red permiten la consulta automática e inmediata de la información. Gracias a formularios se concretan los requisitos al máximo y se realizan los descartes con mayor rapidez. Además, el empresario consigue con este sistema una base de datos informatizada que podrá utilizar eficazmente en el futuro. Internet ante todo ofrece velocidad, rapidez de respuesta, y economía en los costos.

A partir de una mínima inversión cualquier empresa puede aprovechar las nuevas tecnologías para realizar su propia selección de candidatos. Esta fórmula comienza a ser muy utilizada, pues ya existen gran cantidad de sitios webs, tanto nacionales como internacionales, dedicados a poner en contacto a las empresas demandantes y a los candidatos.

El elevado nivel de formación de los profesionales que se introducen al mercado laboral permite que haya en principio múltiples candidatos idóneos para un mismo puesto de trabajo. Con Internet se eliminan las barreras espaciales. Quienes buscan su primer empleo suelen apostar por la movilidad, además este esfuerzo es valorado por las empresas que rastrean el mercado.

Los usuarios de los portales de empleo tienen la certeza de que su currículum permanecerá en la base de datos de la Web y podrá actualizar sus datos. En

función del tamaño de esa bolsa las agencias online están capacitadas para suministrar datos de gran valor a sus clientes.

Las búsquedas de personal de áreas relacionadas con las nuevas tecnologías son las más efectivas. De todos modos, los resultados de los reclutamientos de profesionales de otros sectores también son muy satisfactorios. Y es que las agencias virtuales de colocación han demostrado su capacidad de respuesta. Pueden acelerar la búsqueda en función de las necesidades de sus clientes, atienden de forma personalizada a los candidatos utilizando el correo electrónico y son verdaderos motores de información.

2.2.9 Modelos de Bolsa de Empleo

Existen ciertos tipos de bolsa de empleo de acuerdo con si se está buscando cierto perfil o si se trata de algo más general. Para conocerlas un poco más a fondo, se describirán la tres más usadas a continuación:

2.2.10 Bolsas de Empleo Especializadas

“Se caracterizan por su enfoque a una área temática o posiciones específicas”. La especialización también funciona en las bolsas de empleo, de tal forma que, si logras segmentar aquellas que se ajustan a tu perfil actual, para luego incluir tu currículum en aquellas más afines, con seguridad te harás más visible, facilitarás la búsqueda de las empresas que necesitan a alguien como tú, y competirás con perfiles y candidatos similares, lo cual ya es de por sí una gran ventaja.

Este enfoque de bolsa es la más efectiva en la búsqueda de un nuevo empleo, pues prioriza el perfil individual del potencial postulante, centrándose en sus habilidades personales y en el tema o sector en que se especializa, para a partir de ahí, sugerir los cargos o puesto disponibles, según su perfil.

2.2.11 Bolsas de Empleo Generales

“No se encuentran enfocadas a un rubro en particular, brindan servicio a quien lo requiera con un amplio espectro”. Sirven para puestos generales o masivos, donde los perfiles para los postulantes son básicos o donde solicitan personas

con poca o nula experiencia. Sirve para los candidatos que buscan empezar en el mercado laboral.

Este tipo de bolsa se adecua bastante a los perfiles que tienen poca experiencia, generalmente a los jóvenes que se quieren abrir paso al mercado laboral y empezar a enriquecer su hoja de vida. Por lo general, son puestos de corte masivo, como ayudantes o asistentes, pues son cargos para ganar habilidades o descubrir en qué situaciones es el empleado más eficaz, si tiene tolerancia a la presión, si puede trabajar en equipo, si puede tomar decisiones, etc.

2.2.12 Bolsas de Empleo Regionales

“Enfocadas para unas determinadas ciudades del país en donde te encuentras. Además, aquí también, se incluyen las ofertas por parte de las asociación, gobiernos, municipalidades o fundaciones. Ya sean propias o de terceros. El principal fomento es a través de los medios locales.”

Este tipo de bolsa prioriza el territorio donde se encuentra el postulante, para ofrecerle las distintas opciones de empleo, ya que se enfoca en el sector donde se encuentra la persona y busca brindarle las distintas alternativas que puede tener dentro de su entorno geográfico.

Recuperados de: <http://curriculum-entrevista-trabajo.com/busqueda-de-empleo-3-tipos-de-bolsas-de-trabajo/>

2.2.13 Motivación en la búsqueda de empleo

Existen distintas teorías motivacionales que destacan, actualmente, en el comportamiento del ser humano frente a sus necesidades, comportamiento y prioridades. A continuación, se describirán con mayores detalles algunas de ellas.

2.2.14 Pirámide de Maslow

“La pirámide de Maslow es una teoría de motivación que trata de explicar qué impulsa la conducta humana. La pirámide consta de cinco niveles que están ordenados jerárquicamente, según las necesidades humanas que atraviesan todas las personas.

En el nivel más bajo de la pirámide se encuentran nuestras necesidades más básicas, como alimentarse o respirar. Cuando se satisfacen esas necesidades básicas, se está rellorando la base de la pirámide, y solo al cubrir esas necesidades se puede subir al siguiente nivel, donde se encuentran las necesidades superiores.

La teoría de la pirámide de las necesidades de Maslow explica de forma visual el comportamiento humano, según nuestras necesidades. En la base de la pirámide aparecen nuestras necesidades fisiológicas, que todos los humanos necesitamos cubrir en primera instancia. Una vez cubiertas estas necesidades, buscamos satisfacer nuestras necesidades inmediatamente superiores, pero no se puede llegar a un escalón superior si no hemos cubierto antes los inferiores, o lo

que es lo mismo, según vamos satisfaciendo nuestras necesidades más básicas, desarrollamos necesidades y deseos más elevados.

Los niveles de la pirámide:

La pirámide se divide en cinco niveles. Los cuatro primeros niveles son descritos como necesidades de déficit. El quinto, situado en la parte superior, está encajado como necesidad de autorrealización. La idea básica de Maslow es que solo se atienden las necesidades superiores cuando se han podido cubrir las básicas.” (Robbins, 2014).

La jerarquía de las necesidades de Maslow es, como su nombre lo indica, una lista de prioridades a nivel humano que muestra cómo funcionamos antes nuestras necesidades básicas, para ir pasando objetivos primordiales.

Es una teoría motivacional que se basa mucho en las preferencias humanas y la manera como buscamos cubrirlas por nuestro un orden propio.

Se aplica no solo organizacionalmente y en la vida laboral, sino también, está enfocada a nivel personal, donde se busca cubrir cada punto para el que nosotros es más importante y a partir de ahí pasar al siguiente objetivo de acuerdo con nuestra motivación actual y de nuestro entorno. Es un sistema aún vigente en la actualidad y que se toma como modelo para ejemplificar las distintas motivaciones del ser humano en su vida y entorno.

Ilustración 6. Jerarquía de Necesidades de Maslow



Fuente: Datos tomados del Libro: "Administración, una perspectiva global y empresarial" (Koontz, Wehrich, Cannice, pág. 391, 15va Edición, Año 2016).

2.2.15 Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg

"La teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (también llamada teoría de la motivación e higiene) propone que los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción laboral, mientras que los factores extrínsecos se asocian con la insatisfacción laboral" (Koontz, 2014).

Herzberg, basó muchos de sus hallazgos de los estudios previos que realizó bajo la influencia de la teoría de las necesidades de Maslow, pero de este estudio

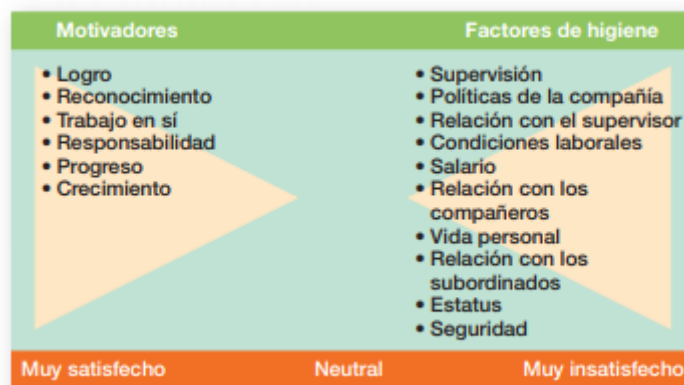
concluyó que las personas, básicamente, se dividían en dos grupos, las que se sienten satisfechas con su trabajo y las que no. El sostenía que hay distintas características que influyen directamente en que una persona se sienta bien con su empleo y otro conjunto de factores que generan la insatisfacción laboral.

A su vez, en el caso de sentirse satisfecho, estos factores generaban distintas respuestas como el reconocimiento, o aumentar su producción. Si por el contrario, el empleado siente insatisfacción, esto generaba otro tipo de respuestas que se reflejan en factores externos al sujeto, pero ligados a la organización como las normas y políticas, condiciones de trabajo, supervisión, relaciones laborales, etc.

Además, Herzberg concluye que eliminar las características insatisfactorias de un empleo, no necesariamente hacía que éste fuera más satisfactorio o motivador para el colaborador, porque él sostenía que los factores que generaban satisfacción eran distintos de los que brindaban insatisfacción.

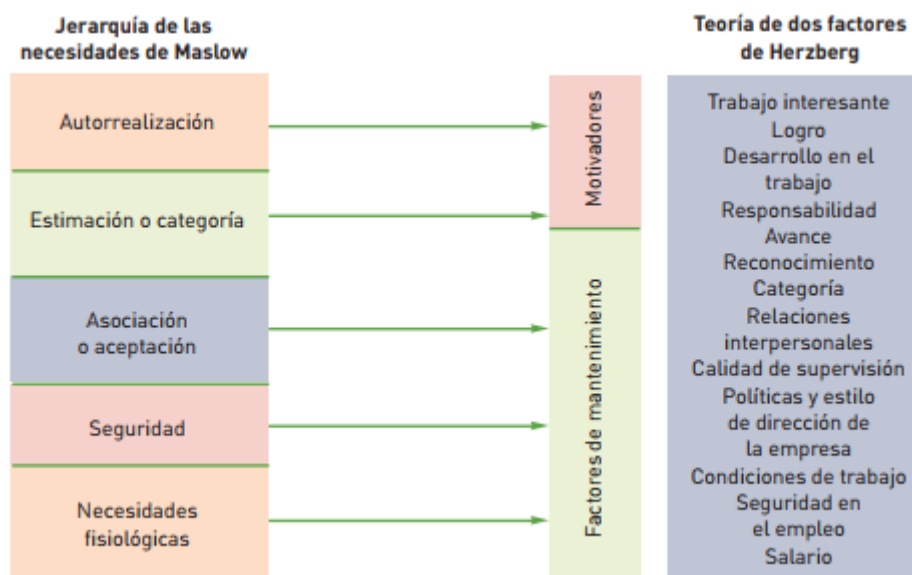
Por lo tanto, si una organización o gerencia lograra eliminar los factores que mantienen insatisfechos a sus colaboradores, no necesariamente esto lograría que se sintieran motivados, por lo que habría que hacer énfasis en los factores intrínsecos relacionados al ser humano más que al puesto en sí.

Ilustración 7. Teoría de los Factores



Fuente: Datos tomados del Libro: “Administración” (Robbins, Coulter, pág. 509, 12va Edición, Año 2014).

Ilustración 8. Comparación de las teorías de Maslow y Herzberg



Fuente: Datos tomados del Libro: “Administración, una perspectiva global y empresarial” (Koontz, Weihrich, Cannice, pág. 393, 15va Edición, Año 2016).

2.2.16 Teorías motivacionales contemporáneas

Existen, además de las dos teorías principales descritas anteriormente, otras teorías actuales de menos reconocimiento y difusión, pero que buscan plantear otros enfoques que generen nuevos estudios sobre la motivación en el ámbito laboral.

Algunas de estas teorías son:

- Teoría del establecimiento de metas
- Teoría del reforzamiento
- Teoría del diseño de puestos
- Teoría de la equidad
- Teoría de las expectativas

Si bien, cada una de éstas tiene sus propias características y enfoques, la gran mayoría se basa en la automotivación y el comportamiento del individuo, las expectativas del empleado, la búsqueda de metas individuales o por sus creencias personales.

2.2.17 Competencias Laborales

“De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo con criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente”. (Miranda, 2018)

Las competencias laborales son tan esenciales para poder desenvolverse en el mundo laboral, que es necesario aprender a reconocerlas en uno mismo, incluso antes de iniciar nuestras labores. Identificarlas, conocerlas y mejorarlas, depende principalmente de uno mismo. Pero también, es una realidad que nuestro entorno o las experiencias dentro de lo laboral, pueden definir nuestras distintas destrezas o la falta de ellas.

Una mala dirección o una jefatura que no impulse el auto descubrimiento dentro del mundo laboral puede estar perdiendo un líder o generando una desmotivación adicional innecesaria.

Ser formadores de criterio propio en cada uno de los empleados debe ser tan o más importante, como cumplir los objetivos de la institución.

2.2.18 Competencias blandas en la búsqueda de empleo

“Éstas se conforman por las características de personalidad que vehiculizan el éxito. No representan cualquier característica de personalidad, sino sólo aquellas

que llevarán una persona a tener una performance superior o de éxito". (Alles, 2014).

Actualmente, cada vez más empresas buscan potenciales empleados que hayan desarrollado sus competencias o habilidades blandas, ya que es más o tan importante como su formación académica o la experiencia laboral previa que haya podido obtener.

En un entorno laboral tan competitivo como el de hoy en día, si bien, es necesario destacarse por los títulos académicos o una buena hoja de vida formativa, cada vez gana más peso entre las organizaciones las habilidades personales e interactivas de los colaboradores. Recursos Humanos, está cambiando los parámetros para la elección de los nuevos candidatos y ya no solo se preocupa por una currícula

adecuada para obtener un puesto, sino que también, es necesario detectar las aptitudes, rasgos de personalidad y características individuales del potencial nuevo empleado, pues se busca que encaje en el nuevo entorno de su puesto y no solo contribuya con su conocimiento académico, sino también, que genere empatía con el resto de los integrantes de la empresa y, a su vez, ayude a impulsar el crecimiento de la organización.

Es casi una necesidad que el postulante logre el autodescubrimiento de sus puntos fuertes y sepa identificar qué posibles competencias posee, las cuales debe buscar destacar durante un proceso de selección. Además, conocer qué puntos necesitan

reforzarse para potenciar el resto de sus habilidades que contribuirán no solo en su futura organización, sino también, en su entorno personal.

Algunas de las competencias más destacadas actualmente son:

- Responsabilidad: Cumplir con las metas propuestas y en los plazos establecidos.
- Honestidad: Ser verdadero consigo mismo y con los demás, tanto para asumir responsabilidades, como para reconocer errores o aciertos.
- Habilidades comunicativas: Ser claro a la hora de transmitir o informar un evento es fundamental en una organización.
- Adaptable al cambio: Lograr modificar nuestra conducta ante distintos escenarios, situaciones o contextos.
- Compromiso: Apoyar e involucrarse en los objetivos comunes de la organización para lograr las metas establecidas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación puede ser clasificada desde distintos criterios que ayudarán a definir los conceptos que se utilizarán y se describirán a continuación.

3.1.1 Finalidad

- Teórica
 - “Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos acerca de la realidad” (Carrasco Díaz, 2013, p. 43).

- “Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (Behar Rivero, 2014, p.19).
- Aplicada
- “Se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad”. (Carrasco Díaz, 2013, p. 43).
- “Busca confrontar la teoría con la realidad. Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas” (Behar Rivero, 2014, p. 20).

Para efectos de esta investigación, la finalidad es aplicada, ya que busca a través del benchmarking, analizar las mejores prácticas que actualmente se están aplicando en las instituciones municipales de siete cantones en la provincia de San José.

Además, se busca definir el presente desempeño de los municipios. Resaltar si se necesita un reforzamiento en los aspectos positivos, pero también, corregir los puntos de mejora, para un funcionamiento efectivo.

3.1.2 Dimensión Temporal

- Transversal
 - “Se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo”. (Carrasco Díaz, 2013, p. 72).
 - “Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández Sampieri, 2014, p.154).
- Longitudinal

- “Son los que se emplean para conocer los hechos y fenómenos de la realidad, ya sea en su esencia individual o en su relación a través del tiempo, pudiendo ser dos, tres o más años”. (Carrasco Díaz, 2013, p 72)
- “Recolectan datos en diferentes momentos o periodos para hacer
- inferencias respecto del cambio, sus determinantes y consecuencias”
(Hernández Sampieri, 2014, p.159).

La dimensión temporal de la presente investigación es transversal, pues se analizará la bolsa de empleo durante un periodo específico e incluirá siete municipios de diferentes cantones que pertenecen a la provincia de San José en Costa Rica

Se buscará determinar el funcionamiento de esta herramienta en los últimos seis meses; es decir en el primer semestre del presente año.

3.1.3 Marco

- Mega
 - “Una investigación es mega cuando se realiza un estudio nacional acerca de condiciones socioeconómicos” (Guía Universidad Hispanoamericana, 2018, p. 27).
- Macro

- “Se refiere al estudio que se realiza en una parte o fragmento de lo mega” (Guía Universidad Hispanoamericana, 2018, p. 27).

➤ Micro

- “Se refiere a una parte, un elemento, un subtema o un micro-espacio, acerca del cual el investigador hará su investigación” (Guía Universidad Hispanoamericana, 2018, p. 27).

Esta investigación abarca 7 municipios de la provincia de San José y además, un sector dentro del municipio, que es el departamento de recursos humanos y sus funcionarios encargados. Por lo que, en este caso, el estudio tiene un marco de tipo Micro y buscará enfocarnos en estas zonas descritas por ser las más adecuadas para identificar el funcionamiento actual de la bolsa de empleo.

3.1.4 Naturaleza

Cuantitativa

“Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales” (Bernal Torres, 2015, p. 60)

Cualitativa

“Describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada”.

(Bernal Torres, 2015, p. 60)

Mixta

“Se define como la búsqueda donde el investigador mezcla o combina métodos cuantitativos y cualitativos” (Bernal Torres, 2015, p. 60)

Ya que se tomará en cuenta la opinión y perspectiva de los habitantes de la zona de Moravia, ya que ellos son los usuarios de las herramientas actuales brindadas por la Municipalidad, por lo que su participación es fundamental para obtener un parámetro del funcionamiento actual de la bolsa de empleo.

Por esa razón, esta investigación será del tipo Cualitativa, pues se realizó la recolección de información mediante visitas y entrevistas a los funcionarios encargados en los siete municipios incluidos.

3.1.5 Carácter

Exploratorio

“Se recoge información pertinente sobre la factibilidad, posibilidad y condiciones favorables para sus fines investigativos”. (Carrasco Díaz, 2013, p. 41).

Descriptivo

“Nos dice y refiere sobre las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad”.

(Carrasco Díaz, 2013, p. 42).

Correlacional

“Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. (Hernández Sampieri, 2014, p. 93).

Explicativo o Causal

“Con este estudio se puede conocer por qué un hecho o fenómeno de la realidad tiene tales y cuales características, cualidades y propiedades”. (Carrasco Díaz, 2013, p. 42).

Experimental

“Se realiza luego de conocer las características del fenómeno o hecho que se investiga”. (Carrasco Díaz, 2013, p. 42).

Ya que es la primera vez que se realiza un estudio de este tipo se trabajará con el carácter exploratorio. Además, se busca identificar el funcionamiento actual y la aplicación de la bolsa de empleo por parte de siete municipios, así como sus características, por lo que también es de carácter descriptivo.

3.2 SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN

3.2.1 Sujetos de Información

Para este trabajo de investigación, se tomarán en cuenta a 7 municipalidades de la provincia de San José y los funcionarios encargados de la intermediación laboral, en cada uno de estos.

3.2.2 Fuentes Primarias

“Este tipo de fuentes contienen información original, es decir, son de primera mano, son el resultado de ideas, conceptos, teorías y resultados de investigaciones”. Maranto y González (2015).

Las fuentes primarias que se tomarán en cuenta, para esta investigación, son las detalladas en el siguiente cuadro:

Funcionario	Municipalidad	País	Año
Atoche Francia, Melva	Moravia	Costa Rica	2018
Zúñiga Guevara, Ricardo	Tibás	Costa Rica	2018
Beltrán Cárdenas, Susy	Coronado	Costa Rica	2018
Alvarado Araya, Mariliz	San José	Costa Rica	2018
Monge González, Ricardo	Curridabat	Costa Rica	2018
Sánchez S., Nancy	Goicochea	Costa Rica	2018
Zamora Pérez, José	Desamparados	Costa Rica	2018

3.2.3 Fuentes Secundarias

“Este tipo de fuentes son las que ya han procesado información de una fuente primaria. El proceso de esta información se pudo dar por una interpretación, un análisis, así como la extracción y reorganización de la información de la fuente primaria”. Maranto y González (2015).

Se tienen las siguientes fuentes secundarias utilizadas para esta investigación:

Fuente	Título	Autor	Año
Libro	Desarrollo del Talento Humano	Alles Martha, Alicia	2012
Libro	Empleabilidad: Enfoque basado en competencias.	Begoña García Greciano	2015
Libro	Buscar Trabajo en una semana.	Montserrat Andreau Jerónimo	2010
Artículo	El gran motor económico	Tecnológico de Costa Rica	2016
Web	https://www.moravia.go.cr	Municipalidad de Moravia	2018
Web	http://www.munitibas.go.cr	Municipalidad de Tibás	2018
Web	https://www.coromuni.go.cr	Municipalidad de Coronado	2018
Web	https://www.msj.go.cr	Municipalidad de San José	2018
Web	http://www.curridabat.go.cr	Municipalidad de Curridabat	2018
Web	http://www.munigoicochea.com	Municipalidad de Goicochea	2018
Web	https://www.desamparados.go.cr	Municipalidad de Desamparados	2018

3.2.4 Fuentes Terciarias

“Este tipo de fuentes son las que recopilan fuentes de información primarias o secundarias. Estas fuentes son utilizadas para buscar datos o para obtener una idea general sobre algún tema” Maranto y González (2015).

Las fuentes terciarias que se utilizarán serán las digitales, ya que son las recurrentes para consulta y de manera eficaz mediante las herramientas tecnológicas actuales. Se detalla en el siguiente cuadro:

Fuente	Organización	Dirección
Diario	La Nación	www.nacion.com
Diario	Crhoy	www.crhoy.com
Portal	Universidad Hispanoamericana	https://www.uh.ac.cr
Diario	El Financiero	www.elfinancierocr.com
Portal	Universidad de Costa Rica	http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr

3.3 SELECCIÓN DEL MUESTREO

3.3.1 La Población

“Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (Carrasco Díaz, 2013, p.236)

Para nuestro estudio la población para obtener la información necesaria será obtenida de las 7 municipalidades pertenecientes a la provincia de San José.

3.3.2 La Muestra

“Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva reflejo fiel de ella”. (Carrasco Díaz, 2013, p. 236).

Pueden ser de dos tipos:

➤ Probabilística

“Todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra”. (Hernández Sampieri, 2014, p. 175)

➤ No probabilística

“La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador”. (Hernández Sampieri, 2014, p. 175)

Para esta investigación, no se utiliza el muestreo ya que se analiza a la totalidad de las 7 municipalidades propuestas.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN

Las técnicas se dividen en dos:

3.4.1 La Observación

“Proceso intencional de captación de las características, cualidades y propiedades de los objetos y sujetos de la realidad” (Carrasco Díaz, 2013, p. 282)

Existen diferentes instrumentos de observación:

- Hoja de observación
“Se emplea para registrar datos que se generan como resultado del contacto directo entre el observador y la realidad que se observa”.
(Carrasco Díaz, 2013, p. 313).
- Lista de Cotejo
“Consiste en un listado que permite identificar comportamientos y aspectos a evaluar” (Carrasco Diaz, 2013, p 315).
- La bitácora
Instrumento donde se registran datos importantes producto de la observación espontanea. (Carrasco Díaz, 2013, p 312).
- La cámara
Nos permiten registrar imágenes fijas que nos proporcionan datos fidedignos sobre distintas características (Carrasco Díaz, 2013, 287).

3.4.2 La Entrevista

“Consiste en un diálogo interpersonal entre el entrevistador y el entrevistado, en una relación de forma directa” (Carrasco Díaz, 2013, p. 315).

Los instrumentos más utilizados es el cuestionario y la encuesta.

- La Encuesta

“Técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos” (Carrasco Díaz, 2013, p. 315).

- El cuestionario

“Consiste en una serie ordenada y coherentes de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad” (Carrasco Díaz, 2013, p. 318).

Para efectos de esta investigación, se decidió utilizar como instrumento, la entrevista. Porque es la que más se adecua para la recolección de datos necesarios de acuerdo con los objetivos planteados.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

“Proceso metodológico que consiste en descomponer o desagregar deductivamente las variables que componen el problema de investigación”.

(Carrasco Díaz, 2013, p. 226).

Se elabora en 3 partes:

➤ Definición Conceptual

“Consiste en definir, describir y conceptualizar la variable, empleando otros términos” (Carrasco Díaz, 2013, p. 220).

➤ Definición Operacional

Permite observar y medir la manifestación empírica de las variables, mediante un proceso de deducción (Carrasco Díaz, 2013, p. 220).

➤ Definición Instrumental

Se especifican las técnicas e instrumentos por utilizar para recolectar la información, según las variables abordadas y los resultados esperados.

(Guía Universidad Hispanoamericana, 2018, p. 41).

Se usará a continuación un cuadro para mostrar la operacionalización y que nos ayuda a resumir los datos:

Objetivos Específicos	Variables	Indicadores	Conceptualización	Operacionalización	Instrumentalización
Investigar el funcionamiento en cada una de las bolsas de empleo de las 7 municipalidades de la provincia de San José.	Bolsa de Empleo	Funcionamiento de bolsa de empleo	La bolsa de empleo es una fuente de distintas opciones vacantes que brinda una o un conjunto de empresas para ofrecer diversos puestos que buscan encontrar un nuevo empleado que forme parte de la organización.		Entrevistas a los funcionarios a cargo, en el proceso de bolsa de empleo de las 7 municipalidades en estudio.
Comparar a través de Benchmarking las bolsas de empleo de las 7 municipalidades de la provincia de San José.	Bolsa de Empleo	Benchmarking	La bolsa de empleo es una fuente de distintas opciones vacantes que brinda una o un conjunto de empresas para ofrecer diversos puestos que buscan encontrar un nuevo empleado que forme parte de la organización.		Cuadro comparativo en el cual se analiza diferentes aspectos en lo que respecta a cada bolsa de empleo de las municipalidades en estudio.
Elaborar recomendaciones que ayuden a mejorar la bolsa de empleo en las 7 municipalidades analizadas de la provincia de San José .					

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Tabla 8. *Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo de la Municipalidad de Moravia*

Municipalidad de Moravia			
Ítem	Sí	No	Comentarios
Metodología procedimiento Bolsa de Empleo	✓		<p>El procedimiento es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La Municipalidad no cuenta con un departamento específico dedicado a la intermediación laboral o bolsa de empleo. ➤ Solo funciona como repositorio para la recepción de currículos. ➤ Cuenta con una pestaña dentro de su página web que redirige a un formulario para ser llenado, no brinda ninguna información adicional, ni tampoco indica las empresas participantes o el detalle de los puestos ofrecidos. ➤ No se realiza seguimiento alguno para un puesto vacante.
Redes Sociales		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No cuenta con el uso de redes sociales para la fomentación de la intermediación laboral.

Persona a Cargo		✓	➤ No cuenta con una persona encargada específica para el puesto.
Alianzas con Empresas		✓	➤ No se cuenta con información ya que solo funciona como repositorio de documentación
Alianzas con Instituciones		✓	➤ No cuenta con convenios institucionales debido a que solo funciona como intermediario de manera básica.

Fuente: Elaboración propia, basado en entrevista realizada en el municipio de Moravia, durante Noviembre de 2018.

Tabla 9. *Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo de la Municipalidad de Tibás*

Municipalidad de Tibás			
Ítem	Sí	No	Comentarios
Metodología procedimiento Bolsa de Empleo	✓		<p>El procedimiento es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tienen un departamento de Bienestar Social, pero no cuenta con una persona específica para el puesto, solo cuentan con un correo electrónico para que las personas interesadas envíen su documentación. ➤ Cuenta con un apartado en su página web, pero no tiene información alguna, ni tampoco el formulario adjunto o algún detalle adicional. ➤ En teoría, el currículum se recepciona y se hace llegar a alguna empresa cuando requiera personal, pero no se realiza seguimiento alguno.

Redes Sociales		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Municipalidad cuenta con página de Facebook donde hace publicaciones esporádicas, pero no tiene una propia dedicada a la intermediación laboral. ➤ No utiliza otras redes sociales.
Persona a Cargo		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No cuenta con una persona encargada dedicada a la intermediación laboral. ➤ Se contactó con Mercedes Lara, coordinadora de Recursos Humanos. Correo: bolsaempleo@munitibas.go.cr Teléfono: 22406070 Anexo: 111
Alianzas con Empresas		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No se cuenta con información ya que solo funciona como repositorio de documentación.
Alianzas con Instituciones		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No cuenta con convenios institucionales debido a que solo funciona como intermediario de manera básica.

Fuente: Elaboración propia, basado en entrevista realizada en el municipio de Tibás , durante Noviembre de

Tabla 10. *Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo de la Municipalidad de Coronado*

Municipalidad de Coronado			
Ítem	Sí	No	Comentarios
Metodología procedimiento Bolsa de Empleo	✓		<p>El procedimiento es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tienen un departamento de Bienestar Social, pero no cuenta con una persona específica para el puesto, solo cuentan con un correo electrónico para que las personas interesadas envíen su documentación. ➤ Su portal web cuenta con un apartado dedicado a la intermediación de empleo, capacitación y orientación al ciudadano. ➤ Utiliza la plataforma Buscaempleo.cr, la cual es una herramienta brindada por el Ministerio de Trabajo para el uso de los departamentos municipales. Se realiza un registro previo, para crear un usuario y poder tener los datos completos, tanto de postulantes, como de empresas interesadas en reclutar nuevo personal. Es un portal para interactuar desde ambas direcciones, realizando un seguimiento al postular a un puesto vacante.

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuentan con el programa “Mi Primer Empleo”, impulsado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este programa promueve la creación de nuevas oportunidades laborales para jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, el cual, luego de un estudio socioeconómico, les brinda un subsidio que el Estado otorga para las empresas participantes. ➤ La Municipalidad procura realizar una feria de empleo al menos 1 vez por año.
Redes Sociales		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Municipalidad cuenta con página de Facebook donde hace publicaciones esporádicas, pero no tiene una propia dedicada a la intermediación laboral. ➤ No utiliza otras redes sociales.
Persona a Cargo		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Srta. Andrea León es la encargada el departamento de Intermediación Laboral en la municipalidad. Correo: bolsaempleo@munitibas.go.cr Teléfono: 22160709
Alianzas con Empresas		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Municipalidad no cuenta con alianzas empresariales, debido a que el cantón está conformado mayormente de zona rural. Esto dificulta tener prospectos de organizaciones industriales. La oficina de intermediación realiza esporádicamente sondeos mayormente fuera del Cantón para ampliar su red.

Alianzas con Instituciones		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiene alianzas con el Ministerio de Trabajo para la fomentación del programa Mi Primer Empleo. ➤ También cuenta con el Programa PRONAE4X4, el cual promueve el desarrollo de las comunidades y de las personas mediante subsidios económicos temporales. Promueve el emprendimiento y las obras comunales. ➤ Actualmente tiene un convenio vigente con el INA para brindar cursos libres a pequeños grupos, para reforzar sus habilidades blandas o el proceso de cómo afrontar un proceso de selección laboral. ➤ Fomenta el programa EMPLÉATE, dirigido a personas entre 17 y 24 años, que no estudian ni trabajan, por encontrarse en una desfavorable condición socioeconómica. El programa busca alianzas con distintas instituciones y les brinda a los beneficiados un subsidio económico para pagar los cursos y sus gastos.
----------------------------	--	---	---

Fuente: Elaboración propia, basado en entrevista realizada en el municipio de Coronado, durante Noviembre de

Tabla 11. *Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo de la Municipalidad de Goicochea*

Municipalidad de Goicochea			
ítem	Sí	No	Comentarios
Metodología procedimiento Bolsa de Empleo	✓		<p>El procedimiento es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El departamento de Intermediación Laboral cuenta con una sola persona encargada de la bolsa de empleo. Debido a que se le asignan otras funciones y no se dedica exclusivamente a la labor de intermediación, programa citas con los interesados solo los miércoles, para que puedan acercarse y ser atendidos. ➤ Utiliza la plataforma de Busca Empleo entre los ciudadanos interesados, pero debido a la naturaleza del Cantón, muchos habitantes no utilizan dicha plataforma o no cuentan con acceso a Internet, por lo que cuentan con una base de datos propia y así generar diferentes perfiles para las vacantes que sean ofrecidas por las instituciones. ➤ Procuran realizar al menos 3 miniferias laborales por año.
Redes Sociales		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Municipalidad cuenta con página de Facebook donde hace publicaciones esporádicas, pero no tiene una propia dedicada a la intermediación laboral.

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ No utiliza otras redes sociales.
Persona a Cargo	✓		<ul style="list-style-type: none"> ➤ La oficina de Desarrollo Humano cuenta con un apartado para la intermediación laboral, a cargo de Nancy Sánchez, Licenciada en Psicología. Correo: nancy.sanchez@munigoicochea.com <p>Teléfono: 25276675</p>
Alianzas con Empresas		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No tienen alianzas con empresas actualmente debido a que solo dedican un día a la función de intermediación laboral, por lo que solo buscan funcionar como un nexo netamente de intermediación entre los interesados y las empresas en busca de un nuevo colaborador.
Alianzas con Instituciones		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No cuenta con convenios institucionales debido a que solo funciona como intermediario de manera básica.

Fuente: Elaboración propia, basado en entrevista realizada en el municipio de Goicochea, durante Noviembre de

Tabla 12. Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo de la Municipalidad de San José

Municipalidad de San José			
Ítem	Sí	No	Comentarios
Metodología procedimiento Bolsa de Empleo	✓		<p>El procedimiento es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La Municipalidad de San José cuenta en su portal un apartado específico dedicado exclusivamente a la intermediación laboral. ➤ Tiene una pestaña dedicada a las empresas que participan de este proyecto, pero actualmente no se encuentra activo. ➤ Utiliza la plataforma Buscaempleo.cr para generar usuarios y que estos puedan interactuar con las empresas participantes y los puestos vacantes. Además de generarles una base de datos actualizada. ➤ En los últimos 6 meses se recibieron alrededor de 600 postulantes. ➤ Es difícil llevar un control real, las empresas no colaboran dando números de contratación o ya no contestan los correos. ➤ La Municipalidad procura realizar 3 micro ferias anualmente.

Redes Sociales	✓		<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Municipalidad cuenta con página de Facebook donde hace publicaciones esporádicas, pero no tiene una propia dedicada a la intermediación laboral. <p>No utiliza otras redes sociales.</p>
Persona a Cargo	✓		<ul style="list-style-type: none"> ➤ La oficina de Intermediación Laboral está a cargo del Licenciado en Administración Diego Chinchilla. ➤ El área cuenta con 4 personas. 2 trabajadoras sociales, 1 psicóloga y 1 administrador. <p>Correo Electrónico: dchinchilla@msj.go.cr Teléfono: 25476636</p>
Alianzas con Empresas	✓		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiene convenios esporádicos con algunas empresas, como EPA para talleres de reforzamiento de habilidades blandas o de atención al cliente. También actualmente trabaja de la mano de Palí para pequeños cursos y pasantías con grupos pequeños para mostrarles el manejo de los almacenes y los distintos procesos que se incluyen.
Alianzas con Instituciones	✓		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiene un convenio actual con profesionales del INA para realizar charlas en el reforzamiento de habilidades blandas.

Fuente: Elaboración propia, basado en entrevista realizada en el municipio de San José, durante Noviembre de

Tabla 13. *Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo de la Municipalidad de Desamparados*

Municipalidad de Desamparados			
Ítem	Sí	No	Comentarios
Metodología de Procedimiento Bolsa de empleo	✓		<ul style="list-style-type: none"> ➤ El procedimiento es el siguiente: ➤ ➤ Tienen un departamento de Bienestar Social, pero no cuenta con una persona específica para el puesto, solo cuentan con un correo electrónico para que las personas interesadas envíen su documentación. ➤ Cuenta con un apartado en su página web, pero no tiene información alguna, ni tampoco el formulario adjunto o algún detalle adicional. ➤ En teoría, el currículum se recepciona y se hace llegar a alguna empresa cuando requiera personal, pero no se realiza seguimiento alguno. ➤
Redes Sociales		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Municipalidad cuenta con página de Facebook donde hace publicaciones esporádicas, pero no tiene una propia dedicada a la intermediación laboral. ➤ No utiliza otras redes sociales. ➤
Persona a Cargo		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No cuenta con una persona encargada dedicada a la intermediación laboral.

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se contactó con Andrés Céspedes, coordinador de Recursos Humanos. Correo: bolsaempleo@munidesamparados.go.cr ➤ Teléfono: 22406070 Anexo: 111
Alianzas con Empresas		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No se cuenta con información, ya que solo funciona como repositorio de documentación.
Alianzas con Instituciones		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No cuenta con convenios institucionales debido a que solo funciona como intermediario de manera básica.

Fuente: Elaboración propia, basado en entrevista realizada en el municipio de Desamparados, durante Octubre de 2018.

Tabla 14. *Análisis de los elementos utilizados en la bolsa de empleo de la Municipalidad de Curridabat*

Municipalidad de Curridabat			
Ítem	Sí	No	Comentarios
Metodología procedimiento Bolsa de Empleo	✓		<p>El procedimiento es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tienen un departamento de Bienestar Social, pero no cuenta con una persona específica para el puesto, solo cuentan con un correo electrónico para que las personas interesadas envíen su documentación. ➤ Su portal web cuenta con un apartado dedicado a la intermediación de empleo, capacitación y orientación al ciudadano. ➤ Utiliza la plataforma Buscaempleo.cr, la cual es una herramienta brindada por el Ministerio de Trabajo para el uso de los departamentos municipales. Se realiza un registro previo, para crear un usuario y poder tener los datos completos, tanto de postulantes, como de empresas interesadas en reclutar nuevo personal. Es un portal para interactuar desde ambas direcciones, realizando un seguimiento al postular a un puesto vacante.

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuentan con el programa “Mi Primer Empleo”, impulsado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este programa promueve la creación de nuevas oportunidades laborales para jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, el cual, luego de un estudio socioeconómico, les brinda un subsidio que el estado otorga para las empresas participantes. ➤ La Municipalidad procura realizar una feria de empleo al menos 1 vez por año.
Redes Sociales		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Municipalidad cuenta con página de Facebook donde hace publicaciones esporádicas, pero no tiene una propia dedicada a la intermediación laboral. ➤ No utiliza otras redes sociales.
Persona a Cargo		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Srta. Sofía Rivera es la encargada el departamento de Intermediación Laboral en la municipalidad. Correo: bolsaempleo@municurridabat.go.cr <p>Teléfono: 22167841</p>

Alianzas con Empresas		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Municipalidad no cuenta con alianzas empresariales, debido a que el Cantón está conformado mayormente de zona rural. Esto dificulta tener prospectos de organizaciones industriales. La oficina de intermediación realiza esporádicamente sondeos mayormente fuera del cantón para ampliar su red.
Alianzas con Instituciones		✓	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiene alianzas con el Ministerio de Trabajo para la fomentación del programa Mi Primer Empleo. ➤ También cuenta con el Programa PRONAE4X4, el cual promueve el desarrollo de las comunidades y de las personas mediante subsidios económicos temporales. Promueve el emprendimiento y las obras comunales. ➤ Actualmente, tiene un convenio vigente con el INA para brindar cursos libres a pequeños grupos, para reforzar sus habilidades blandas o el proceso de cómo afrontar un proceso de selección laboral.

			<ul style="list-style-type: none">➤ Fomenta el programa EMPLÉATE, dirigido a personas entre 17 y 24 años, que no estudian ni trabajan, por encontrarse en una desfavorable condición socioeconómica. El programa busca alianzas con distintas instituciones y le brinda a los beneficiados un subsidio económico para pagar los cursos y sus gastos.
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia, basado en entrevista realizada en el municipio de Curridabat, durante Noviembre de

2018.

Tabla 8. *Análisis de benchmarking de las 7 Municipalidades de la Provincia de San José*

Ítem	Municipalidad de Moravia	Municipalidad de Tibás	Municipalidad de Coronado	Municipalidad de Goicochea	Municipalidad de San José	Municipalidad de Desamparados	Municipalidad de Curridabat	Observaciones
Metodología de Procedimiento Bolsa de Empleo			✓	✓	✓	✓	✓	La Municipalidad de San José cuenta con una mejor aplicación en los procesos para su bolsa de empleo. Cuenta además, con un portal exclusivo para sus usuarios, lo que favorece al seguimiento de los prospectos ingresados. Mantiene un portal web bastante completo y amigable con el usuario, además de brindar la información necesaria para realizar un contacto o concretar una cita.
Redes Sociales				✓	✓	✓	✓	Los 7 municipios en estudio, si bien algunos cuentan comúnmente con una página de facebook, no se involucran activamente en la plataforma y la interacción con sus usuarios es prácticamente nula. Además no utilizan el resto de redes disponibles de uso popular y masivo, por lo que no se explota de manera eficiente esta herramienta cada vez mas presente en las actividades diarias tanto del empleador como de los ciudadanos.
Persona a Cargo			✓	✓	✓	✓	✓	El Municipio de San José cuenta con un área independiente de uso exclusivo para la intermediación laboral, además de tener instalaciones adecuadas para recibir a los ciudadanos interesados en optar por el beneficio de la bolsa de empleo que ofrece. El área de intermediación laboral cuenta con un Coordinador, egresado de la carrera de Administración, el cual tiene a su cargo un asistente, una asistente social y una profesional egresada en psicología. Con lo cual se busca abarcar todos los aspectos necesarios para un adecuado seguimiento en beneficio de los ciudadanos.
Alianzas con Empresas			✓		✓	✓	✓	Las Municipalidades incluidas en este estudio, no cuentan actualmente con Alianzas Empresariales de gran impacto, pues las empresas realizan contactos de forma esporádica dificultando crear lazos a largo plazo para la coordinación de proyectos de empleo en beneficio de los pobladores del cantón.
Alianzas con			✓		✓			Se puede concluir que la Municipalidad de Coronado cuenta con varios convenios institucionales vigentes, pues está en constante búsqueda de nuevas y mejores relaciones con distintas entidades,

4.2 DESCRIPCIÓN DE LOS SUJETOS ESTUDIADOS

Este estudio abarca 7 municipalidades de distintos cantones de la provincia de San José, las cuales son las siguientes:

- La Municipalidad de Moravia
- La Municipalidad de Tibás
- La Municipalidad de San José
- La Municipalidad de Coronado
- La Municipalidad de Goicochea
- La Municipalidad de Desamparados
- La Municipalidad de Curridabat

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

5.1.1 Referente al primer objetivo específico

“Investigar cada una de las bolsas de empleo de las 7 municipalidades de la provincia de San José”:	
• Conclusiones	• Recomendaciones
➤ Municipalidad de Moravia:	➤ Municipalidad de Moravia:
- No cuenta con una oficina dedicada a la intermediación de empleo, ni con una persona específica para el puesto.	- Se recomienda la apertura de una oficina exclusiva a la fomentación de la bolsa laboral, con una persona a cargo del proceso de registro y seguimiento a los posibles postulantes y ciudadanos del Cantón.
➤ Municipalidad de Tibás:	➤ Municipalidad de Tibás:
- No cuenta con información alguna acerca de la bolsa de empleo en su página web, ni con una oficina de intermediación laboral que fomente la empleabilidad.	- Se recomienda la creación de un departamento de intermediación, por parte de la Municipalidad, que fomente el uso de este beneficio y sea de provecho para su comunidad.
➤ Municipalidad de Coronado:	➤ Municipalidad de Coronado:

<p>- La gestión en la Municipalidad de Coronado es bastante organizada, pues cuenta con un área de intermediación para el empleo, así como con una persona a cargo de fomentar el desarrollo de ésta. Su mayor problema es que el gestor de desarrollo no es exclusivo para abocarse a las tareas de la bolsa, pues también tiene destinadas otras funciones por parte de la Municipalidad de distintas áreas. Esto también dificulta lograr trabajar con las empresas que necesiten personal nuevo.</p>	<p>- Destinar una persona encargada de la intermediación que cumpla tareas exclusivas de su cargo y pueda dedicar todos los días laborales a atender a los interesados, coordinar citas, hacer nuevos registros en el sistema, realizar un seguimiento, llevar un control de personas atendidas, así como buscar ampliar la cartera de empresas actuales que trabajan de la mano con el municipio, generando nuevos empleos para su comunidad.</p>
<p>➤ Municipalidad de San José:</p>	<p>➤ Municipalidad de San José:</p>
<p>- El municipio de San José tiene modelo de aplicación de bolsa de empleo bastante definido, al ser el Cantón Central, si cuenta con más de una persona dedicada exclusivamente a la tarea de la intermediación para la ciudadanía. Su mayor problema actualmente es que no logran llevar un control ni seguimiento real de las personas que logran con éxito alcanzar un puesto laboral en una empresa, pues no cuentan con la respuesta ni de las empresas, ni de postulantes interesados.</p>	<p>- Se recomienda buscar crear alianzas con las empresas, tanto con las que trabajan actualmente, como con las nuevas, buscando formalizar los datos brindados, llevando un control real de los postulantes, los nuevos integrantes, logrando un beneficio en común.</p> <p>- Trabajar en conjunto con los departamentos de Recursos Humanos para una comunicación efectiva y concreta de los datos brindados por ambas partes.</p>
<p>➤ Municipalidad de Curridabat:</p>	<p>➤ Municipalidad de Curridabat:</p>

<p>- El municipio de Curridabat cuenta con una persona encargada de la intermediación. Pero no cuenta con una oficina propia. No hacen uso de la plataforma Busca empleo, por lo que utilizan una base de Excel propia para registrar a los nuevos usuarios y llevar el seguimiento de los prospectos.</p>	<p>- Se recomienda realizar una revisión del portal de usuarios que actualmente se utiliza para el registro de los interesados, su mayor problema es que es de uso común y muchas veces se mezclan distintos sectores y cantones, lo que dificulta la tarea de las municipalidades. Un portal sectorizado o una aplicación personalizada para cada cantón ayudaría mucho a llevar un mejor control en cada área y con datos más reales. Además, es necesario que la municipalidad brinde un espacio exclusivo para la adecuada atención a los ciudadanos.</p>
<p>➤ Municipalidad de Goicochea:</p>	<p>➤ Municipalidad de Goicochea:</p>
<p>- La Municipalidad no cuenta con un apartado dentro de su Web, acerca de la intermediación de empleo, ni brinda información alguna sobre los datos de esta. Sin embargo, sí cuenta con una oficina de desarrollo social e intermediación laboral.</p>	<p>- Se recomienda rediseñar su apartado web, añadiendo una pestaña o sección que brinde información sobre la intermediación laboral, donde se encuentran ubicados, así como los horarios de atención para que los ciudadanos interesados puedan sacarle mayor provecho.</p>
<p>➤ Municipalidad de Desamparados:</p>	<p>➤ Municipalidad de Desamparados:</p>
<p>- El municipio de Desamparados cuenta con una oficina de intermediación y desarrollo laboral, a cargo de un gestor social, pero su principal problema es que no cuenta con el presupuesto suficiente para las actividades que requiere el Cantón y sus ciudadanos. Su infraestructura, así</p>	<p>- Se recomienda realizar una revisión del presupuesto municipal, para destinar mayores recursos al área de intermediación y desarrollo laboral, pues que las condiciones actuales son insuficientes para cubrir las necesidades del Cantón.</p>

<p>como los recursos actuales son insuficientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se recomienda al ser Desamparados un sector bastante amplio, el estudio y propuesta de mayores recursos para satisfacer las necesidades de los ciudadanos y realizar un apoyo integro para beneficio de sus habitantes.
--	---

5.1.2 Referente al segundo objetivo específico

<p>“Comparar a través de un benchmarking las bolsas de empleo de las 7 municipalidades de la provincia de San José”</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendaciones
<p>➤ 1er Ítem</p>	<p>➤ Metodología de procedimiento Bolsa de Empleo</p>
<ul style="list-style-type: none"> - La Municipalidad de San José cuenta con una mejor aplicación en los procesos para su bolsa de empleo. Cuenta además, con un portal exclusivo para sus usuarios, lo que favorece al seguimiento de los prospectos ingresados. Mantiene un portal web bastante completo y amigable con el usuario, además de brindar la información necesaria para realizar un contacto o concretar una cita. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se recomienda al resto de los municipios realizar un estándar en sus procesos de aplicación de bolsa de empleo, desde un rediseño de sus portales webs, además del uso por parte de todas las instituciones del portal de empleo, para el registro y seguimiento de usuarios. Llevando un control adecuado de las personas atendidas y de la efectividad de contratación en la población de cada cantón.

<p>➤ 2do Ítem</p>	<p>➤ Redes Sociales</p>
<p>- Los 7 municipios en estudio, si bien algunos cuentan comúnmente con una página de Facebook, no se involucran activamente en la plataforma y la interacción con sus usuarios es prácticamente nula. Además, no utilizan el resto de redes disponibles de uso popular y masivo, por lo que no se explota de manera eficiente esta herramienta cada vez más presente en las actividades diarias tanto del empleador como de los ciudadanos.</p>	<p>- Actualmente, el uso de las Redes Sociales es casi imprescindible por parte de las instituciones. Es recomendable no solo hacer un uso activo de ellas, sino también buscar la constante interacción con sus usuarios, Crear una comunidad activa, fomenta no solo una comunicación directa, sino que enriquece la forma como se informa de nuevos puestos de empleo, por la creciente participación de los usuarios activos.</p>
<p>➤ 3er Ítem</p>	<p>➤ Persona a Cargo</p>
<p>- El Municipio de San José cuenta con un área independiente de uso exclusivo para la intermediación laboral, además de tener instalaciones adecuadas para recibir a los ciudadanos interesados en optar por el beneficio de la bolsa de empleo que ofrece. El área de intermediación laboral cuenta con un Coordinador, egresado de la carrera de Administración, el cual tiene a su cargo un asistente, una asistente social y un profesional egresado en psicología. Con lo cual se busca abarcar todos los aspectos necesarios para un adecuado seguimiento en beneficio de los ciudadanos.</p>	<p>- Es necesario contar por parte de los municipios prioritariamente con una área adecuada y acondicionada para recibir a sus ciudadanos. Se recomienda instalaciones independientes y con el espacio suficiente para la atención de los interesados. Además, es necesario contar con el personal necesario y calificado para cumplir con las funciones de intermediación. No sólo para cumplir con el registro y seguimiento de los usuarios, sino además para realizar perfiles, aplicar pruebas, o fomentar la creación de talleres. Por lo que se recomienda al resto de municipios contar con al menos dos profesionales para este departamento.</p>
<p>➤ 4to Ítem</p>	<p>➤ Alianzas con Empresas</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Las Municipalidades incluidas en este estudio, no cuentan actualmente con Alianzas Empresariales de gran impacto, pues las empresas realizan contactos de forma esporádica dificultando crear lazos a largo plazo para la coordinación de proyectos de empleo en beneficio de los pobladores del Cantón. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con una red sólida de empresas con las que crear vínculos o lazos para una interacción constante. Se recomienda realizar un trabajo en conjunto para contribuir a la empleabilidad de la ciudadanía de cada cantón y en beneficio de la comunidad. Las ventajas van en ambas direcciones, pues el Municipio tendría empresas con mayor predisposición de participar y brindar constantemente sus puestos disponibles. Y las instituciones contarían con mayor números de perfiles para y candidatos preseleccionados para nuevos puestos vacantes, además de una mayor aceptación entre los pobladores de distintos cantones.
<p>➤ 5to Ítem</p>	<p>➤ Alianzas con Instituciones</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Se puede concluir que la Municipalidad de Coronado cuenta con varios convenios institucionales vigentes, pues está en constante búsqueda de nuevas y mejores relaciones con distintas entidades, renovando las ya existentes, así como explorando constantemente nuevas formas de involucrar más instituciones a brindar cursos o talleres para beneficio de sus pobladores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es recomendable que los municipios busquen completar alianzas con distintas instituciones, buscando fomentar talleres o cursos por lograr mejor el perfil de los postulantes de su comunidad. Es importante tener en cuenta que los posibles candidatos a nuevos puestos de empleo deben contar, no solo con una formación académica y profesional adecuada para desarrollarse en el entorno laboral, sino también, hacer prospecciones periódicas en distintas zonas del cantón para convocar nuevas empresas, es una tarea que debe tener en cuenta los gestores de intermediación.

5.1.3 Referente al tercer objetivo específico

“Elaborar recomendaciones que ayuden a mejorar la bolsa de empleo en las 7 municipalidades analizadas de la provincia de San José.”	
”.	
• Conclusiones	• Recomendaciones
<p>Se determinó mediante el análisis de la investigación que las mejores prácticas en lo que respecta de la bolsa de empleo de las siete municipalidades en estudio son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento y control sobre los currículos recibidos. - Profesionales dedicados exclusivamente al proceso de intermediación laboral. - Prospecciones en distintas áreas o inclusive en otros cantones. - Infraestructura para la oficina de intermediación de empleo. - Utilización de redes sociales. - Gestionar espacios o lotes libres para talleres o cursos. 	<p>Se recomienda para el mejoramiento de la bolsa de empleo en cada una de las municipalidades en estudio, implementar las siguientes prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento continuo a los postulantes en nuevo puesto. - Cada departamento de intermediación debe contar con el personal adecuado para el puesto. - Realizar prospecciones periódicas para ampliar el universo de empresas que participan en la bolsa. - Instalaciones adecuadas para recibir a los ciudadanos interesados de este beneficio. - Asesorar continuamente a los usuarios mediante las redes.

<ul style="list-style-type: none">- Organizar ferias que abarquen todos los distritos del Cantón.	<ul style="list-style-type: none">- Involucrar a los municipios a que brinden espacios para la creación de nuevos proyectos o cursos en beneficio de la comunidad.- Las ferias que se organicen deben generar las mismas oportunidades a los distintas zonas o sectores de cada cantón.
---	--

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

Alles, M. (2014). Desarrollo del Talento Humano. 4ta Ed. Buenos Aires: Granica.

Álvarez Venegas, R.; Paredes Hernández, L. y Arteaga Pérez, J.; (2015). Guía Metodológica para la Elaboración de Proyectos de Investigación en Postgrado. 1era ed. México: Universidad Internacional.

Barajas Guzmán, G. (2013). Diseño y Análisis de la Versión 2.0 del Portal de Empleo. (Tesis Inédita de Licenciatura). Universidad Autónoma de México, Ciudad de México, México.

Behar, D. (2014). Metodología de la Investigación. 2da ed. Colombia: Shalom.

Bernal, C. (2015). Metodología de la Investigación. 2da ed. Colombia: Pearson.

Carrasco, S. (2013). Metodología de la Investigación Científica. 5ta ed. Perú: San Marcos.

Chiavenato, I. (2015). Administración de Recursos Humanos. 10ma ed. México: Mc Graw Hill.

Gómez, S. (2012). Metodología de la Investigación. 1era ed. México: Red Tercer Milenio.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P.; (2014). Metodología de la Investigación. 6ta ed. México: Mc Graw Hill.

Hurtado, J. (2013). Metodología de la Investigación. 6ta ed. Bogotá: Ciea Sypal.

Jones, G. y George, J.; (2014). Administración Contemporánea. 8va ed. México: Mc Graw Hill.

Koontz, H.; Weihrich, H. y Cannice, M.; (2016). Administración una Perspectiva Global y Empresarial. 15va ed. México: Mc Graw Hill.

Robbins, S. y Coulle, M.; (2014). Administración. 12va ed. México: Pearson.

Púm Miranda, K. (2018). Competencias Laborales y Evaluación de Desempeño. (Tesis Inédita de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Sangacha García, W. (2013). Desarrollo e Implementación de un Sistema de Información para el Programa “Bolsa de Empleo para Estudiantes, Egresados y Graduados de la Universidad Central del Ecuador”. (Tesis Inédita de Licenciatura). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Suárez Lantarón, B. (2012). Los Servicios de Orientación Profesional y Apoyo a los Estudiantes Universitarios en la Mejora de la Empleabilidad. (Tesis Inédita de Doctorado). Universidad de León, León, México.

Artículo:

Maranto, M. y González, M. (2015). “Fuentes de Información”. pág 3.

Páginas Web

Aliadolaboral.com. (2018). *¿Qué es competencia laboral?*. Página Web. Disponible en <http://www.aliadolaboral.com/personas/SE4/BancoConocimiento/P/p-que-es-competencia-laboral-colombia/p-que-es-competencia-laboral-colombia.aspx>

Currículum-Entrevista-Trabajo. (2018). *Búsqueda de empleo: 3 tipos de bolsas de Trabajo - Currículum-Entrevista-Trabajo*. Página Web. Disponible en: <http://curriculum-entrevista-trabajo.com/busqueda-de-empleo-3-tipos-de-bolsas-de-trabajo>

Derecho.com. (2018). *Bolsa de trabajo*. Página Web. Disponible en: https://www.derecho.com/c/Bolsa_de_trabajo

. Mercadolaboraledu.blogspot.com. (2018). *MERCADO LABORAL Definición*. Página Web. Disponible en: <http://mercadolaboraledu.blogspot.com/2011/07/se-denomina-mercado-de-trabajo-o.html>

Municipalidadquinchao.com. (2018). *Resources and Information..* Página Web. Disponible en: <http://www.municipalidadquinchao.com/portal/funciones-municipales.html>

Municipalidad de Moravia. (2018). *Bolsa de Empleo*. San José, Costa Rica. Disponible en: <https://www.moravia.go.cr>

Municipalidad de Tibás. (2018). *Bolsa de Empleo*. San José, Costa Rica. Disponible en: <http://www.munitibas.go.cr>

Municipalidad de Coronado. (2018). *Bolsa de Empleo*. San José, Costa Rica.

Disponible en: <https://www.coromuni.go.cr>

Municipalidad de San José. (2018). *Bolsa de Empleo*. San José, Costa Rica.

Disponible en: <https://www.msj.go.cr>

Municipalidad de Curridabat. (2018). *Bolsa de Empleo*. San José, Costa Rica.

Disponible en: <http://www.curridabat.go.cr>

Municipalidad de Goicochea. (2018). *Bolsa de Empleo*. San José, Costa Rica.

Disponible en: <http://www.munigoicochea.com>

Municipalidad de Desamparados. (2018). *Bolsa de Empleo*. San José, Costa Rica.

Disponible en: <https://www.desamparados.go.cr>

Revista Summa. (2018). *Pymes, el motor del empleo latinoamericano*. Página Web.

Disponible en: <http://www.revistasumma.com/pymes-el-motor-del-empleo-latinoamericano/>

Documentos en Internet

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *Encuesta Continua de Empleo al Primer Trimestre de 2018*. San José, Costa Rica. Recuperado de:

<http://www.inec.go.cr/multimedia/encuesta-continua-de-empleo-i-trimestre-2018-situacion-del-mercado-laboral-en-costa-rica>

ANEXOS

Anexo 1: Municipalidad de Desamparados

OMIL Oficina Municipal de Intermediación Laboral


1 **¿Que es la OMIL?**
Un servicio de intermediación, orientación e inserción laboral en el cantón, que propicia un acercamiento oportuno entre las personas en búsqueda de empleo y de personas empleadoras (as) que requieran talento humano.

2 **¿Que se ofrece?**
Atención gratuita para personas que buscan empleo y para personas empleadoras.
Preseleccionar personas en diferentes especialidades de empleo, como personal operativo, técnico y profesional.
Articulación con centros de formación técnica para mejorar la empleabilidad de las personas oferentes.
Apoyar a las personas emprendedores con programas de capacitación y financiamiento para sus emprendimientos.

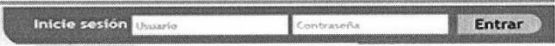




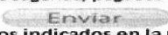
3 **Requisitos para empresas**
Ser una Empresa o Microempresa debidamente registrada como tal que garantice empleo decente y salarios conforme a la Ley. Completar el formulario de Demanda de puestos de trabajo o ingresarse en www.buscoempleo.go.cr humano.

Horario de Atención:
De Lunes a Viernes:
Personas Empleadoras de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.
Lunes, martes y jueves:
Personas oferentes, 8:00 a.m.
(atención con ficha, entrevista, ingreso de datos en www.buscoempleo.go.cr)

Anexo 2: Municipalidad de Desamparados

 **OMIL (Oficina Municipal de Intermediación Laboral)**
Municipalidad de Desamparados

Guía para la consulta de puestos en la plataforma: www.buscoempleo.go.cr

- Ingresar a: www.buscoempleo.go.cr
- Escribir el nombre de usuario y contraseña 
- Hacer clic en el icono de imprimir currículum  Imprimir currículum
- Copiar el formato del currículum que aparece y cerrar la ventana emergente
- Hacer clic en vacantes disponibles  Vacantes disponibles
- Hacer clic en ver puesto  y analice el puesto
- Si está de acuerdo, haga clic en contactar empresa de texto una nota como la sugerida, pegue su currículum)  (Escriba en el cuadro
- Hacer clic en enviar  Enviar

Comuníquese con los contactos indicados en la parte superior de cada puesto (correo electrónico y/o teléfono)

* Llevar un registro de los puestos y empresas a los que aplica, así como los contactos de cada caso.
** Se recomienda copiar la nota sugerida y el currículum para pegar en los otros puestos de interés.

NOTA SUGERIDA PARA ENVIAR A LA EMPRESA DE CONTACTO

Saludos cordiales

Me refiero al puesto que ustedes requieren. Sobre el particular, considero ser la persona idónea para este cargo, al tomar en cuenta que soy una persona de agradable presencia, con excelentes relaciones interpersonales y servicio al cliente. Además de una actitud proactiva y orientada al éxito y al aprendizaje diario.

Por lo anterior, mucho les agradeceré tomarme en cuenta en su proceso de selección.

Atentamente (ESCRIBA SU NOMBRE y pegue el currículum)



OMIL

OFICINA MUNICIPAL DE INTERMEDIACION LABORAL

La OMIL en la Municipalidad de Desamparados, cumple un servicio de intermediación, orientación e inserción laboral en el cantón, para propiciar un acercamiento oportuno entre las personas en búsqueda de empleo y de empleadores que requieran trabajadores, además que sirva de plataforma para el impulso de políticas de empleo.

El servicio que se brinda es totalmente gratuito, tanto para los empresarios que requieran trabajadores, como para las personas en búsqueda de empleo.

La oficina nace a raíz de la cooperación técnica y la coordinación Institucional ente la Municipalidad de Desamparados y la Dirección Nacional de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se busca con lo anterior:

- Mejorar el nivel de ingreso familiar, a través de la incorporación de sus miembros al proceso productivo.
- Mantener excelentes relaciones con los Empleadores(as) a fin de lograr una amplia captación de puestos de trabajo, con los cuales dar respuestas laborales a las personas desempleadas.
- Fortalecer la coordinación con Instituciones públicas y privadas de formación, mediante acuerdos, convenios y una comunicación permanente.
- La recopilación de información sobre recursos humanos, su sistematización y análisis con el propósito de influir sobre la oferta formativa, en función de las necesidades del mercado laboral, de cara a los procesos de modernización y globalización económica.

Componentes:

- Preselección de candidatos (as) para ocupar puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores(as).
- Acciones de coordinación interinstitucional para detectar mano de obra especializada, o lograr la capacitación y formación de recursos humanos con mejor empleabilidad.
- Ofrecer insumos para la implementación de una política de empleo.

Telefax: 2259-2232

Correo Electrónico: empleo@desamparados.go.cr

Fb: Omildesamparados

MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS
Oficina Municipal de Intermediación Laboral

Beneficiarios (as):

- Personas desempleadas y subempleadas con deseos de formarse y trabajar.
- Empleadores (as) que requieran trabajadores para cubrir sus puestos de trabajo.

Horario de Atención:

De Lunes a Viernes
8:00 a.m. a 4:00 p.m.
Tel: 2259-2232 / 2251-2111
Correo E- empleo@desamparados.go.cr

También ahora, se cuenta con la plataforma electrónica www.buscoempleo.go.cr, la cual es un medio electrónico de intermediación de empleo, en donde, las personas empleadoras como oferentes pueden inscribirse gratuitamente y vincularse en la consecución de sus objetivos de empleo. Para garantizar la efectividad de dicha plataforma informática, las oficinas de intermediación tienen acceso a la información sobre oferentes y empleadores y se revisan los procesos de vinculación y en aquellos casos de difícil inserción, se elabora un plan de orientación con el oferente para capacitarlo y hacerlo autosuficiente en el proceso de búsqueda de empleo. También se procura la sensibilización en el sector empresarial para la contratación de personas con algún tipo de discapacidad.

Se cuenta con una base de datos de oferentes registrados(as) de las diferentes ocupaciones y profesiones, a disposición de las personas empleadoras.

Al solicitar el servicio, solo deberá informar sobre las características del puesto o puestos de trabajo, las calidades de la empresa, ya sea vía telefónica, fax o correo electrónico, por visita a la oficina o bien por visita a la empresa.

Cualquier información adicional, favor comunicarse con:

José R. Zamora Pérez
Coordinador
jzamora@desamparados.go.cr

Marisol Solarte
Asistente
msolarte@desamparados.go.cr

Anexo 4: Municipalidad de Desamparados



Municipalidad De Desamparados
Oficina Municipal de Intermediación
Laboral

Registro de Contactos Empresariales

SECTOR: <input type="checkbox"/> SERVICIOS <input type="checkbox"/> COMERCIO <input type="checkbox"/> INDUSTRIA	
Empresa:	Nombre Comercial:
Dirección:	
<u>Encargado (a) RRHH</u>	<u>Otra persona de contacto en RRHH</u>
Nombre:	Nombre:
Teléfono:	Teléfono:
Correo Electrónico:	Correo Electrónico:

Anexo 5: Municipalidad de Goicoechea

<p>incluyendo tanto a personas hayan concluido su Bachillerato de Secundaria, como aquellas personas que no hayan obtenido ese título académico.</p> <p>Se cuenta también con la modalidad Inclusiva, dirigida a personas entre 17 y 35 años, que posean alguna condición de discapacidad, no estudien ni trabajen, que tengan lecto-escritura y que deseen capacitarse pero no cuentan con el dinero para hacerlo.</p> <p>Se contemplan también, otros criterios de selección relacionados con el nivel de ingreso familiar, mismos que puede consultar en nuestra ventanilla Empléate Goicoechea.</p> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener entre 17 y 24 años (17-35 discapacidad). • Ser costarricense. • No estar estudiando ni trabajando formalmente. • No contar con grado académico superior al bachiller de secundaria, ni menor a primaria completa. • Calificar en un estudio socioeconómico. <p>Para mayor información se puede consultar la página de Facebook: Empléate CR.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Horario de atención:</u></p> <p style="text-align: center;">Miércoles de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 4:00 p.m.</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Citas: 2527-6675 M.Psc. Nancy Sánchez S.</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">nancy.sanchez@munigoicoechea.com</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Dirección de Desarrollo Humano Municipalidad de Goicoechea</p>	<p style="text-align: right;"> Municipalidad de Goicoechea</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">Dirección de Desarrollo Humano</p> <p style="text-align: center;">EMPLEABILIDAD</p> <p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">"Todos comprometidos, con el mejoramiento de nuestro cantón"</p>
--	---	---

Dirección de Desarrollo Humano

Para atender la temática relacionada al desempleo inherente al Cantón de Goicoechea, la Dirección de Desarrollo Humano de la Municipalidad de Goicoechea brinda dos servicios para contribuir con la población que desea insertarse en el mercado laboral o bien desea mejorar su condición laboral actual.



1) Intermediación de empleo

Se desarrolla por medio de un convenio con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA); en el que se pretende orientar a las personas que desean iniciar en el ámbito laboral o bien mejorar su estatus laboral actual.

Dicho proyecto se brinda por medio de la plataforma virtual www.buscoempleo.go.cr, el cual es un servicio gratuito en internet donde las personas buscan opciones de trabajo y las empresas encuentran el personal que requieren para sus puestos vacantes. Se brinda orientación a las personas vía telefónica en caso de que tengan facilidades de acceso y habilidades para ingresar personalmente a la plataforma o bien se da atención presencial en la oficina de Desarrollo Humano, en donde se acompaña a la persona para ingresar su currículo en dicha plataforma.

Requisitos:

- Ser mayor de edad
- Cédula vigente y en buen estado
- Títulos originales
- Correo electrónico



2) EMPLÉATE

Es una estrategia pública-privada dirigida a población joven en condición de vulnerabilidad por riesgo social. Es un proyecto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) junto con el Banco Popular, para que los jóvenes estudien y adquieran los conocimientos y capacidades que se necesitan para integrarse rápidamente al mercado laboral.

Opera mediante transferencias condicionadas para apoyar capacitación técnica-ocupacional, según las necesidades del mercado de trabajo actual. Prioritariamente se brindará atención a jóvenes entre los 17 y 24 años de edad que se encuentran desempleados, y que tienen disponibilidad para incluirse en las fases de capacitación de EMPLEATE,

Anexo 6: Municipalidad de Curridabat



Beneficio económico

El beneficio que el Estado otorgará a las empresas equivale a c.1.456.000,00 por cada trabajador contratado en el marco de Mi Primer Empleo.

Se pagará vía transferencia a la empresa en dos tramos iguales. El primero a los seis meses de iniciado el programa y el segundo al finalizar el año.

La empresa y el MTSS firmarán un convenio que regula lo relacionado con el pago del beneficio.

Formación Dual

El MTSS y el INA impulsarán la incorporación de más empresas en el programa de Formación Dual.

Las empresas que se apunten al programa firmarán un convenio civil con el centro de formación y los estudiantes, que establece los aportes de cada parte.

«En alianza con el sector productivo privado, miles de jóvenes y mujeres tendrán acceso a su primer empleo de calidad.»

Víctor Morales Mora,
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

www.miprimere Empleo.cr

Teléfono Unidad Ejecutora:
2542-0072

Correo Electrónico:
miprimere Empleo@mtss.go.cr



www.miprimere Empleo.go.cr

Mi Primer Empleo es un programa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que promueve la creación de nuevas oportunidades laborales para jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, por medio de un beneficio económico que el Estado otorgará a las empresas que se inscriban en el Programa y aumenten su planilla.

Mi Primer Empleo también impulsa la incorporación de más empresas en el programa de Formación Dual liderado por el INA.



Personas Trabajadoras

Pueden participar todas las personas jóvenes (18-35 años), mujeres de cualquier edad y personas con discapacidad que buscan empleo.

Para ser consideradas por las empresas participantes, deben inscribirse en el sitio www.miprimere Empleo.cr, en las oficinas municipales de empleo, o en las actividades que convoque el MTSS para ese fin.

Las personas que resulten contratadas deben cumplir los reglamentos de cada empresa y atender sus responsabilidades bajo las mismas condiciones que todas las personas trabajadoras de la empresa.



Empresas

Pueden participar todas las empresas interesadas, independientemente de su tamaño o actividad, así como cooperativas y asociaciones solidaristas.

Deben encontrarse al día con sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

Las vacantes deben ser por aumento de planilla, no por sustituciones ni por contratos de servicios profesionales.

Cada empresa puede inscribir hasta un máximo de 20 nuevos(as) trabajadores(as) en el programa, y recibirá el beneficio económico por cada uno de ellos. La empresa debe comprometerse a mantener a estas personas al menos por un año*.

Las empresas deben inscribirse en el sitio www.miprimere Empleo.cr, en las oficinas municipales de empleo, o en las actividades que convoque el MTSS para este fin.

* Salvo renuncia o destitución por causa justa estipulada en el Código de Trabajo, en cuyo caso recibirá el beneficio proporcional al tiempo laborado.

Anexo 7: Municipalidad de Coronado

Requisitos para hacer uso del servicio de Intermediación de Empleo

- Indispensable ser habitante del cantón Vázquez de Coronado.
- Si maneja internet debe ingresar el currículo a la página buscoempleocr.com y al final en la pestaña de preferencias indicar que la institución que le da seguimiento es la Municipalidad de Coronado.
- Traer fotocopia de la cedula vigente, en caso de extranjeros solamente se reciben con cedula de residencia al día.
- Dos constancias de empleos anteriores, si no ha laborado dos cartas de recomendación de personas que no sean familiares.
- Fotocopia de certificados o títulos de estudios realizados.
- Hoja de delincuencia al día.

Horario de atención

El trámite es PERSONAL, los formularios deben ser entregados los días lunes, martes, miércoles de 7:30 am a 11:00 am, **POR FAVOR NO COMPROMETER AL GUARDA ENTREGANDOSELO EN OTRO HORARIO, YA QUE NO LES ESTA PERMITIDO. GRACIAS.**


Anexo 8: Municipalidad de Coronado



MUNICIPALIDAD DE VAZQUEZ DE CORONADO
SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN
 Teléfono 2292-6161 Ext 154/Fax2229-7965/ Correo electrónico: empleo@coromuni.go.cr

OFERTA LABORAL

DATOS PERSONALES			
PRIMER APELLIDO _____	SEGUNDO APELLIDO _____	NOMBRE COMPLETO _____	
SEXO: FEMENINO () MASCULINO ()		FECHA DE NACIMIENTO: _____	EDAD: _____
No. CEDULA: _____		NACIONALIDAD: _____	
EST. CIVIL: CASADO/A () SOLTERO/A () VIUDO/A () SEPARADO/A () DIVORCIADO/A () UNION LIBRE ()			
DIRECCIÓN: _____			
CANTON _____		DISTRITO _____	BARRIO _____
EXACTA: _____			
TELEFONO: _____		CORREO ELECTRÓNICO _____	
LICENCIA DE CONDUCIR: SI () NO () TIPO: _____ VEHICULO PROPIO: SI () NO ()			
DATOS ACADÉMICOS			
NIVEL DE FORMACIÓN	ULTIMO AÑO CURSADO	TITULO OBTENIDO	CENTRO DE ENSEÑANZA
PRIMARIA			
SECUNDARIA			
TECNICO/VOCACIONAL			
PARA UNIVERSITARIA			
UNIVERSITARIA			
OTROS CURSOS	NOMBRE DEL CURSO	TITULO OBTENIDO	CENTRO DE ENSEÑANZA
IDIOMAS: _____ DEL 100% ¿QUE PORCENTAJE DOMINA DEL IDIOMA? _____ %			
_____ DEL 100% ¿QUE PORCENTAJE DOMINA DEL IDIOMA? _____ %			
¿ESTA INCORPORADO AL COLEGIO RESPECTIVO? SI () NO () NO APLICA ()			
INDIQUE QUE TIPO DE MAQUINARIA SABE MANEJAR _____			
CONDICION DE SALUD			
¿TIENE ALGUN PROBLEMA DE SALUD IMPORTANTE? SI () NO () TIPO _____			
¿TIENE ALGUN TIPO DE DISCAPACIDAD? TIPO _____ GRADO _____			
SITUACIÓN LABORAL			
INDIQUE SU SITUACIÓN LABORAL ACTUAL: DESEMPLEADA/O () EMPLEADA/O ()			
¿ESTUDIA ACTUALMENTE? SI () NO () ¿QUE ESTUDIA? _____			
¿DONDE? _____ ¿CON QUE HORARIO? _____			
EXPECTATIVAS LABORALES			
DEACUERDO A SU EXPERIENCIA Y PREPARACIÓN ACADÉMICA, ENUMERE TRES OCUPACIONES EN LAS QUE			

Avancemos...  Construyamos juntos por Coronado



MUNICIPALIDAD DE VAZQUEZ DE CORONADO
SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN
 Teléfono 2292-6161 Ext 154/Fax2229-7965/ Correo electrónico: empleo@coromuni.go.cr



DESEA DESEMPEÑARSE EN ORDEN DE PREFERENCIA: 1. _____		
2. _____ 3. _____		
ASPIRACIÓN SALARIAL NETA AL MES: _____		
TIPO DE HORARIO: DIURNO () NOCTURNO () ROTATIVO () CUALQUIERA ()		
TIPO DE JORNADA LABORAL: TIEMPO COMPLETO () MEDIO TIEMPO () POR HORAS () CUALQUIERA ()		
¿TRABAJARIA DE LUNES A DOMINGO Y DIAS FERIADOS CON 1 DIA LIBRE POR SEMANA? SI () NO ()		
¿SE TRASLADARIA A OTRA PROVINCIA? SI () NO () ¿ACEPTARIA TRABJOS TEMPORALES? SI () NO ()		
EXPECTATIVAS FORMATIVAS O DE AUTOEMPLEO		
¿ESTA INTERESADA (O) EN CAPACITARSE? SI () NO ()		
ESPECIFIQUE 3 OPCIONES DE CURSOS FORMATIVOS QUE ESTE INTERESADO/A EN REALIZAR:		
1. _____ 2. _____ 3. _____		
¿HA PENSADO EN LA POSIBILIDAD DE INICIAR UNA IDEA PRODUCTIVA Y/O MICROEMPRESA?		
SI () NO () ¿CUAL? _____		
EXPERIENCIA LABORAL		
ULTIMA OCUPACION		
NOMBRE DE LA EMPRESA: _____ TELEFONO: _____		
NOMBRE JEFE INMEDIATO: _____ PUESTO LABORADO: _____		
FUNCIONES REALIZADAS: _____		
TIEMPO LABORADO: _____ MOTIVO DE SALIDA: RENUNCIA () DESPIDO () OTRO: _____		
OCUPACIÓN ANTERIOR		
NOMBRE DE LA EMPRESA: _____ TELEFONO: _____		
NOMBRE JEFE INMEDIATO: _____ PUESTO LABORADO: _____		
FUNCIONES REALIZADAS: _____		
TIEMPO LABORADO: _____ MOTIVO DE SALIDA: RENUNCIA () DESPIDO () OTRO: _____		
OCUPACIÓN TRASANTERIOR		
NOMBRE DE LA EMPRESA: _____ TELEFONO: _____		
NOMBRE JEFE INMEDIATO: _____ PUESTO LABORADO: _____		
FUNCIONES REALIZADAS: _____		
TIEMPO LABORADO: _____ MOTIVO DE SALIDA: RENUNCIA () DESPIDO () OTRO: _____		
PERSONAS QUE PUEDAN DAR REFERENCIAS DE USTED		
NOMBRE	OCUPACIÓN	TELÉFONO
DECLARACIÓN JURADA		
DECLARO QUE LA INFORMACIÓN COSIGNADA EN ESTE DOCUMENTO ES VERDADERA Y ME DOY POR ENTERADO/A QUE CUALQUIER DATO FALSO ANULA MI OFERTA DE TRABAJO. ME COMPROMETO A ASISTIR A LA(S) ENTREVISTA(S) DE TRABAJO E INFORMAR SI OBTUVE TRABAJO POR MIS PROPIOS MEDIOS O POR MEDIO DEL SERVICIO, DE LO CONTRARIO SERE RETIRADO/A DE LA OFERTA. AUTORIZO A LA MUNICIPALIDAD A LA UTILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE ESTOS DATOS CON LOS FINES PROPIOS Y EXCLUSIVOS DEL SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO.		
_____	_____	
FIRMA DEL OFERENTE	REVISADO POR	

Avancemos...



Construyamos juntos por Coronado

Anexo 9: Municipalidad de San José

	Nombre: Departamento de Servicios Sociales y Económicos Servicio de Intermediación de Empleo Formulario de Oferta Laboral	Código: RS-DSSE-FM05 
	Fecha de Liberación: 12/06/2014	Versión: 1.1

1. DATOS PERSONALES

Nombre completo _____ Primer Apellido _____ Segundo Apellido _____
 Sexo: Femenino Masculino Fecha de nacimiento: _____ Edad: _____
 No Cédula: _____ Nacionalidad: _____ OFERTA LABORAL # _____
 Estado civil:
 Casado/a Soltero/a Viudo/a Separado/a Divorciado/a Unión libre
 Dirección: _____
 Cantón _____ Distrito _____ Barrio _____
 Otras señas (calles, avenidas, número de casa): _____
 No. Teléfono: _____ Correo electrónico: _____
 ¿Es usted jefe (a) de familia? Sí No ¿Cuántas personas dependen de usted? _____
 Licencia de conducir: Sí No Tipo: _____ Vehículo propio: Sí No

2. DATOS ACADÉMICOS

Nivel de formación	Último año cursado	Grado o título obtenido	Centro de enseñanza
Primaria			
Secundaria			
Técnica/ vocacional			
Para universitaria			
Universitaria			
Otros cursos	Nombre del curso	Certificado obtenido	Centro de enseñanza

Idiomas: _____ Del 100% ¿qué porcentaje domina del idioma? _____ %
 _____ Del 100% ¿qué porcentaje domina del idioma? _____ %

¿Está incorporado al colegio profesional o asociación respectiva? Sí No

Indique tipo de maquinaria o equipo que sabe manejar: _____

3. CONDICIÓN DE SALUD

¿Ha tenido algún problema de salud importante o discapacidad? Sí No

Tipo: _____ Grado %: _____

4. SITUACIÓN LABORAL

Indique su situación laboral actual: Desempleado/a Empleado/a

Estudios actuales _____ Lugar de estudio: _____

Horario: _____

5. EXPECTATIVAS LABORALES

De acuerdo con su preparación académica y su experiencia, enumere tres ocupaciones en las que desea desempeñarse en orden de preferencia:

1. _____ 2. _____ 3. _____

Aspiración salarial: ₡ _____ (neto al mes)

Tipo de horario: Diurno Nocturno Rotativo Cualquiera

Tipo jornada laboral: Tiempo completo Medio tiempo Por horas Cualquiera

Trabajarías de lunes a domingo y días feriados con 1 día libre a la semana? Sí No

¿Se trasladaría a otra provincia? Sí No ¿Aceptaría trabajos temporales? Sí No

Anexo 10: Municipalidad de San José



MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ
SERVICIO MUNICIPAL DE INTERMEDIACIÓN
DE EMPLEO Telefax 257-6023 e-mail: intermediacionempleo@msj.co.cr

DEMANDA DE PERSONAL

ESPACIO PARA USO INTERNO (NO LLENAR)	
FECHA INGRESO SOLICITUD: ____ / ____ / ____ HORA: _____	
ENTIDAD	
NOMBRE: _____ CÓDIGO ASIGNADO: _____	
REFERENCIAS DEL PUESTO SOLICITADO	
No. PLAZAS FIJAS _____	NO. PLAZAS TEMPORALES _____ PERIODO: _____
NOMBRE DEL PUESTO: _____	
FUNCIONES: _____	
SEXO: MASCULINO () FEMENINO () INDIFERENTE () EDAD: DE ____ A ____	
ESTADO CIVIL: SOLTERO () CÁSADO () INDIFERENTE ()	
SALARIO MENSUAL: ₡ _____ FORMA DE PAGO: _____ HORARIO: _____	
ESCOLARIDAD REQUERIDA:	EXPERIENCIA REQUERIDA:
OTROS REQUISITOS (PERFIL): _____	
DOCUMENTOS REQUERIDOS: _____	
PARA ENTREVISTA DIRIGIRSE A (persona y lugar): _____	HORARIO ENTREVISTA: _____
PEDIMENTO REALIZADO POR: _____	
POR MEDIO DE: VISITA DEL EMPLEADOR EN LA OFICINA () TELÉFONO () CORREO ELÉCTRÓNICO () VISITA A EMPRESA () MENSAJERO ()	