
Términos de Referencia para Contratación de Consultoría:

“Estudio de la demanda de talento humano en la Región Huetar Caribe: Mapeo de actores y análisis de la demanda de talento humano en sectores estratégicos”

1. Antecedentes y Justificación

Costa Rica enfrenta un escenario de transformación productiva acelerada, marcado por la reconfiguración de cadenas globales de valor, la relocalización productiva (nearshoring), la digitalización de procesos y la creciente presión sobre la disponibilidad y calidad del talento humano.

Si bien el país ha logrado consolidar sectores estratégicos como servicios, logística, turismo y agroindustria, persisten brechas estructurales entre la demanda real del aparato productivo y las capacidades efectivamente disponibles en el territorio, especialmente fuera de la Gran Área Metropolitana.

La Región Huetar Caribe concentra activos estratégicos para el desarrollo productivo del país, incluyendo infraestructura portuaria y corredores logísticos clave, encadenamientos agroexportadores de relevancia nacional y destinos turísticos con alto potencial de crecimiento. A ello se suma una base poblacional significativa, con una proporción importante de población joven que representa un potencial relevante de capital humano para dinamizar estos sectores.

No obstante, la evidencia reciente del mercado laboral refleja brechas estructurales que limitan la traducción de ese dinamismo económico en empleo de calidad. Se observa una alta concentración del desempleo en población joven, mayor incidencia de informalidad y desempleo en mujeres, así como dificultades empresariales para cubrir perfiles técnicos y profesionales junior. A esto se suma una débil sistematización de información prospectiva sobre demanda sectorial, lo que dificulta la toma de decisiones estratégicas en materia de formación y vinculación laboral.

Aunque existen estudios sectoriales, actualmente no se dispone de un análisis comparado, territorialmente focalizado y multisectorial que permita identificar con claridad los volúmenes reales de demanda actual y proyectada, los perfiles críticos por sector, las competencias técnicas y transversales prioritarias, los principales cuellos de botella en la transición educación–empleo, ni las diferencias estructurales entre los sectores dinámicos del territorio.



En este contexto, CRUSA requiere contar con evidencia estratégica robusta que permita priorizar intervenciones en talento humano en la Región Huetar Caribe, bajo un enfoque territorial, multisectorial y centrado en las personas.

La presente consultoría se concibe como un insumo estratégico para la toma de decisiones institucionales, orientado a generar información sistemática sobre la demanda real de talento humano en el sector de logística, almacenamiento y transporte.

2. Objetivo General

Analizar la demanda actual y prospectiva de talento humano en el sector de logística, almacenamiento y transporte en la Región Huetar Caribe, mediante el levantamiento sistemático de información primaria con empresas y actores clave, con el fin de identificar perfiles críticos, volúmenes de contratación, competencias requeridas y brechas prioritarias que orienten decisiones estratégicas de intervención en talento humano¹.

3. Objetivos Específico

1. Mapear y caracterizar el ecosistema empresarial del sector logística, transporte y almacenamiento en la Región Huetar Caribe, identificando empresas activas, asociaciones sectoriales, clústeres, cámaras y principales actores productivos².
2. Levantar información primaria directamente del sector empresarial para identificar: i. Demanda actual de talento humano por perfil ocupacional; ii. Proyección de contratación a 2–5 años; iii. Niveles de cualificación requeridos (operativo, técnico, tecnólogo, profesional junior); y iv. Competencias técnicas, digitales, lingüísticas y socioemocionales prioritarias.
3. Analizar los procesos internos empresariales de reclutamiento, onboarding y capacitación inicial, con enfoque en: i. cuellos de botella en la transición educación–empleo; ii. estimación de tiempos y costos de llevar un perfil de “contratable” a “productivo”; y iii. detección de patrones de rotación temprana en perfiles de entrada.

¹ Dado el carácter transversal de la logística, el estudio deberá analizar la demanda de talento diferenciando empresas PSL (proveen servicios logísticos) y USL (utilizan logística como función habilitante), con subsegmentación por tipo de operación y cadena productiva.

² Subsectores del ecosistema logístico (referencial): incluye empresas PSL (proveedores de servicios logísticos) como transporte terrestre de carga, operaciones portuarias, almacenamiento y centros de distribución, cadena de frío, agencias de carga, servicios aduaneros, mensajería y servicios de apoyo al transporte; así como empresas USL (usuarios de servicios logísticos) vinculadas a actividades como agroexportación y agroindustria, manufactura, comercio y distribución, turismo, construcción, e-commerce, energía y otros sectores que dependen de la logística para sus operaciones.

4. Identificar diferencias entre sub-sectores³ del ámbito logístico con enfoque en: i. nivel de madurez operativa y tecnológica de las empresas; ii. Intensidad y volumen de demanda de talento; iii. perfiles ocupacionales más requeridos según el grado de digitalización, automatización y estandarización de procesos logísticos; iv. niveles de cualificación y competencias técnicas demandadas; v. Dificultad de cobertura de vacantes y tiempos de contratación; y v. Grado de adopción tecnológica, habilidades digitales e idiomas.
5. Desarrollar un análisis comparado entre subsectores del ámbito logístico que permita priorizar perfiles críticos y oportunidades de intervención.

Los resultados del estudio se utilizarán como insumos para identificar oportunidades de diseño para el desarrollo de potenciales proyectos piloto, estructurar alianzas con actores clave y priorizar inversiones estratégicas de CRUSA en talento humano.

4. Preguntas estratégicas que debe responder el estudio

Las siguientes dimensiones y preguntas son relevantes para levantamiento de información y deberán ser consideradas como guía para el diseño de instrumentos. Son de carácter orientador y no limitan la incorporación de otras preguntas complementarias que el equipo técnico considere necesarias para profundizar en los hallazgos del estudio. Las mismas se agrupan en las siguientes categorías:

4.1 Contexto empresarial y demanda estructural

- ¿Cuál es la frecuencia y distribución geográfica de las empresas activas vinculadas a la Región Huetar Caribe (adentro y fuera⁴ de la región)?
- ¿Qué proporción del empleo total de estas empresas se localiza efectivamente en la Región Huetar Caribe y qué servicios logísticos prestan dentro y fuera de la región?
- ¿En qué subsegmentos del sector logístico (operaciones portuarias, transporte terrestre, almacenamiento y distribución, operadores logísticos o empresas usuarias de servicios logísticos) se concentra la mayor demanda de talento humano?
- ¿La demanda de contratación responde principalmente a procesos de expansión empresarial o a dinámicas de rotación de personal dentro del sector?
- ¿Existen diferencias significativas en la demanda de talento humano entre los distintos cantones de la Región Huetar Caribe?
- ¿Qué empresas proyectan expansión en los próximos 24–36 meses?
- ¿Cuál es la demanda actual de contratación por perfil ocupacional?
- ¿Cuáles perfiles son críticos para la competitividad sectorial?

³ Variaciones y patrones comparables en la estructura de empleo y requerimientos de talento dentro de los subsectores del ecosistema de logística, almacenamiento y transporte.

⁴ Considerando aquellas empresas que pueden tener operaciones en la región, pero sede administrativa o parte de su personal en otras provincias del país.

- ¿Qué roles presentan mayor dificultad de cobertura?
- ¿Cómo varían los requerimientos de talento humano según el nivel de madurez operativa y tecnológica de las empresas del sector?

4.2 Brechas de cantidad y calidad

- ¿Las empresas logran cubrir sus vacantes con talento local?
- ¿En qué perfiles se concentran las mayores brechas?
- ¿Existen posiciones cubiertas con talento externo o extranjero?
- ¿Qué competencias técnicas y digitales son insuficientes en el mercado local?
- ¿Qué peso tiene el dominio de inglés u otros idiomas?
- ¿Cuáles son los principales cuellos de botella que enfrentan las empresas al contratar talento humano local (por ejemplo: disponibilidad de perfiles, ¿experiencia previa, competencias técnicas, idiomas, habilidades digitales u otras habilidades transversales)?
- ¿Las brechas de talento responden principalmente a una insuficiencia en la cantidad de perfiles disponibles, a la calidad de las competencias o a la pertinencia de la formación frente a las necesidades del sector?

4.3 Transición educación–empleo

- ¿Cuáles son las principales barreras al contratar talento recién egresado?
- ¿Cuánto tiempo toma alcanzar niveles de productividad plena?
- ¿Cuáles son las causas principales de rotación temprana?
- ¿Existen trayectorias ocupacionales claras dentro del sector logístico regional que permitan progresión laboral desde perfiles operativos hacia niveles técnicos o de supervisión?

4.4 Transformación tecnológica

- ¿Qué procesos están siendo automatizados en cada sector?
- ¿Qué nuevas competencias emergen como prioritarias?
- ¿Qué procesos logísticos podrían sofisticarse o rediseñarse si existiera mayor disponibilidad de talento humano especializado en la región?
- ¿Cómo podría evolucionar la demanda de talento humano en escenarios diferenciados de crecimiento del sector logístico (escenario base, expansión portuaria o desaceleración del comercio)?

4.5 Enfoque de juventud y género

- ¿Qué proporción de la contratación corresponde a jóvenes (18–35 años)?
- ¿Existen brechas de género y por edad en perfiles técnicos o operativos?
- ¿Qué barreras específicas enfrentan mujeres en cada sector?

4.6 Articulación institucional

- ¿Qué actores lideran actualmente la articulación del ecosistema de talento humano vinculado al sector logístico en la región?
- ¿Existen mecanismos estructurados de coordinación entre empresas, instituciones formativas (INA, CTP, universidades) y actores territoriales?
- ¿Se identifican vacíos o duplicidades institucionales en los esfuerzos de formación y vinculación laboral?

5. Cobertura Geográfica y Sectorial

La consultoría deberá diseñar y justificar técnicamente el cálculo y la selección de la muestra de empresas en la Región Huetar Caribe, asegurando representatividad territorial y sectorial en los cantones de Limón, Pococí, Siquirres, Matina, Talamanca y Guácimo.

Como referencia metodológica, se espera que el levantamiento incluya entre 15 y 20 empresas, distribuidas entre los sectores de logística, transporte y almacenamiento, considerando criterios como tamaño de empresa, tipo de operación logística y localización territorial.

El consultor deberá justificar técnicamente la distribución propuesta, incluyendo criterios de selección por subsector, tamaño de empresa y nivel de encadenamiento productivo, asegurando representatividad suficiente para el análisis comparativo entre subsectores para la identificación de brechas críticas de talento humano en el territorio.

6. Principales Actividades

Etapa 1. Diseño metodológico y planificación

- Elaboración del plan de trabajo.
- Definición y justificación de la muestra empresarial por sector
- Definición y justificación del enfoque analítico para la medición de brechas de talento humano, incluyendo la metodología de cálculo, supuestos utilizados, fuentes de información y limitaciones del análisis.
- Diseño de instrumentos de levantamiento.
- Identificación de actores estratégicos.
- Alineamiento con equipo técnico de CRUSA.

Entregables:

Plan de trabajo detallado con cronograma de ejecución, lista de actores estratégicos identificados,

diseño metodológico e instrumentos que se aplicarán, incluyendo, pero no limitado a cuestionarios y entrevistas dirigidas a empresas, así como la definición y justificación técnica de la muestra empresarial seleccionada, análisis prospectivo de la demanda de talento humano y la segmentación empresarial según nivel de madurez operativa y tecnológica.

Etapa 2. Levantamiento y análisis de demanda

- Revisión y sistematización de estudios sectoriales, estadísticas oficiales y marcos de referencia vinculados al sector logística, transporte y almacenamiento en la región.
- Mapeo progresivo y validado de actores empresariales y estratégicos del sector, incluyendo operadores portuarios, empresas de transporte terrestre, compañías de almacenaje y distribución, agentes aduaneros, operadores logísticos (PSL) y empresas usuarias de servicios logísticos (USL).
- Aplicación de entrevistas y/o instrumentos estructurados a las empresas seleccionadas bajo la muestra definida en la Etapa 1, garantizando representatividad territorial y por tipo de operación logística.
- Análisis de mercado laboral sectorial, orientado a identificar de manera detallada:
 - a. Perfiles ocupacionales más demandados (operativos, técnicos y profesionales junior).
 - b. Volúmenes actuales de contratación.
 - c. Proyección de demanda a corto y mediano plazo.
 - d. Competencias técnicas, digitales, lingüísticas y habilidades transversales requeridas por cada perfil.
 - e. Caracterización de los procesos internos empresariales de reclutamiento, inducción y capacitación inicial, incluyendo duración, modalidades, contenidos principales y principales brechas que las empresas deben cerrar para lograr niveles de productividad esperados.
 - f. Identificación de cuellos de botella en la transición educación–empleo, tiempos promedio para alcanzar desempeño productivo y factores asociados a rotación temprana en perfiles de entrada.
 - g. Segmentación de las empresas según su nivel de madurez operativa y tecnológica (básico, intermedio y avanzado), con el fin de analizar cómo varían los requerimientos de talento humano según el grado de digitalización, automatización y sofisticación de los procesos logísticos.
 - h. Análisis prospectivo de la demanda de talento humano en un horizonte de 3 a 5 años, considerando posibles escenarios sectoriales asociados a la evolución del comercio internacional, expansión portuaria, automatización y digitalización de procesos logísticos.

- i. Análisis de captura de valor territorial del sector logístico, identificando la proporción de talento humano contratado proveniente de la Región Huetar Caribe frente a otras regiones del país, así como posibles dinámicas de movilidad o fuga de talento hacia otros mercados laborales, particularmente hacia la Gran Área Metropolitana.
 - j. Identificación preliminar de trayectorias ocupacionales dentro del sector logístico en la región, incluyendo posibles rutas de progresión laboral entre perfiles operativos, técnicos y de supervisión.
- Validación técnica preliminar de hallazgos con el equipo de Fundación CRUSA.

Entregables

- **Mapeo estructurado y validado del ecosistema empresarial del sector:** Documento que sistematice el universo de empresas del sector logística, transporte y almacenamiento en la Región Huetar Caribe, elaborado mediante un proceso iterativo que incluya identificación preliminar, validación con actores clave y ampliación progresiva del universo a partir del trabajo de campo. El mapeo deberá identificar principales iniciativas empresariales vinculadas a talento humano, expansión proyectada y subsegmentos estratégicos del sector.
- **Base de datos consolidada:** base de datos sistematizada con la información recopilada de las empresas participantes, segmentada al menos por: i. tamaño de empresa (grande, mediana y pequeña); ii. tipo de operación principal (operador portuario, transporte terrestre, almacenaje y distribución, agentes aduaneros, operador logístico –PSL– y empresa usuaria de servicios logísticos –USL–); y iii. tipo de perfil demandado, con el fin de permitir análisis comparativos de la demanda de talento humano según características empresariales y naturaleza de la operación logística.
- **Informe técnico de demanda actual y prospectiva de talento humano:** documento que presente un análisis detallado de la demanda sectorial de talento humano en logística, transporte y almacenamiento, centrado en: i. la identificación de perfiles críticos; ii. el volumen de demanda actual y su proyección estimada; iii. las brechas en cantidad (déficit de perfiles); iv. las brechas en calidad (competencias técnicas, digitales, lingüísticas y transversales); v. las principales dificultades de cobertura de vacantes; vi. la caracterización de los procesos empresariales de inducción, capacitación y cierre de brechas; vii. análisis de captura de valor territorial del sector, incluyendo la proporción de talento humano local contratado por las empresas frente a talento proveniente de otras regiones del país; viii. análisis prospectivo de la demanda de talento humano bajo escenarios sectoriales diferenciados; y ix. identificación preliminar de trayectorias ocupacionales dentro del sector logístico regional. El informe deberá incluir como anexo una matriz estructurada de perfiles identificados que sistematice: i. el perfil ocupacional; ii. el nivel de cualificación requerido; iii. las competencias críticas asociadas; iv. las brechas detectadas; v. la demanda estimada por

tipo de empresa; vi. la relación entre perfiles ocupacionales y niveles de madurez empresarial; y vii. Proveniencia del talento humano actualmente contratado por las empresas incluyendo las principales instituciones educativas (colegios técnicos, INA, universidades públicas y privadas u otros centros de formación); con el propósito de facilitar análisis comparativos según tamaño empresarial y tipo de operación logística.

- **Presentación ejecutiva y sesión técnica:** La consultoría deberá presentar una versión preliminar de los hallazgos del estudio ante el equipo técnico de CRUSA, con el objetivo de validar consistencia metodológica, pertinencia estratégica y criterios de priorización antes de la elaboración del informe final. La presentación ejecutiva deberá incluir, al menos: i. caracterización de la muestra efectiva de empresas; ii. principales hallazgos sobre demanda actual y proyectada de talento humano; iii. identificación preliminar de perfiles críticos y brechas en cantidad y calidad; iv. principales cuellos de botella en reclutamiento y transición educación–empleo; v. primeras oportunidades estratégicas de intervención; vi. diferencias en la demanda de talento según nivel de madurez empresarial; y vii. hallazgos preliminares sobre trayectorias ocupacionales y movilidad laboral dentro del sector. Como resultado de la sesión, la consultoría deberá incorporar los ajustes acordados y documentar las observaciones recibidas en la versión final del estudio.

Etapa 3. Informe final y recomendaciones estratégicas

- Identificación de perfiles prioritarios para intervención.
- Priorización de brechas cerrables en el corto plazo.
- Identificación de trayectorias ocupacionales potenciales que faciliten la movilidad laboral dentro del sector logístico regional.
- Portafolio preliminar de oportunidades de intervención (tipologías).
- Presentación ejecutiva a actores clave.

Entregables

- **Informe final del estudio sectorial con conclusiones y recomendaciones estratégicas:** Documento integral que sintetice los principales hallazgos del análisis de demanda de talento humano del sector logística, transporte y almacenamiento en la Región Huetar Caribe, incluyendo: i. la identificación de perfiles prioritarios para intervención; ii. las tendencias prospectivas de demanda; iii. las brechas críticas cerrables en el corto y mediano plazo; iv. los principales riesgos para la competitividad sectorial en caso de no atender dichas brechas; v. análisis de trayectorias ocupacionales y oportunidades de movilidad laboral dentro del sector logístico regional; y vi. implicaciones territoriales del desarrollo del sector logístico en términos de empleo local, captura de valor y retención de talento. El informe final deberá

incorporar un **portafolio preliminar de oportunidades de intervención**, que incluya: i. Tipologías preliminares de solución (por ejemplo: programas técnicos cortos para perfiles entry-level; formación dual empresa–centro educativo; certificaciones específicas en logística digital, etc.); ii. Problema específico que cada tipología busca resolver; iii. Perfil objetivo de beneficiarios (con énfasis en jóvenes y mujeres); y iv. Actores estratégicos requeridos para su implementación. Este portafolio se presentará como un insumo estratégico preliminar para orientar futuras decisiones institucionales.

- **Presentación ejecutiva a partes interesadas:** La consultoría deberá presentar una versión ejecutiva de los resultados finales ante actores estratégicos del ecosistema, con el fin de socializar hallazgos y validar prioridades sectoriales. La presentación deberá incluir: i. síntesis de la demanda actual y proyectada; ii. perfiles críticos identificados; iii. brechas prioritarias; vi. principales riesgos y v. líneas preliminares de acción recomendadas.

7. Perfil de la Consultoría (*Podrán aplicar personas físicas o firmas*)

- Profesionales en economía, ingeniería industrial, ingeniería en producción, administración de empresas, estadística, ciencias políticas, educación u otros campos afines al análisis de mercado laboral y desarrollo productivo.
- Experiencia comprobada en estudios de demanda de talento humano, análisis de mercado laboral o diagnósticos sectoriales con conocimiento del contexto productivo costarricense y, preferiblemente, de la Región Huetar Caribe.
- Capacidad de análisis cuantitativo y cualitativo para la sistematización e interpretación de información primaria y experiencia en formulación de recomendaciones estratégicas basadas en evidencia.
- Habilidades de facilitación, relacionamiento multiactor y conducción de entrevistas con empresas y actores institucionales.

Las personas físicas o jurídicas que deseen postularse para esta consultoría deben necesariamente enviar los siguientes documentos en un solo archivo en formato PDF:

- i. Carta de la persona oferente o representante legal confirmando interés y disponibilidad para la ejecución de la consultoría.
- ii. Hoja de vida de la persona consultora. En caso de firmas, la hoja de vida de la persona consultora líder.
- iii. Descripción de trabajos similares, detallando experiencias específicas en el análisis de brechas y/o diseño de programa de formación de talento humano para la industria 4.0. Se

debe incluir el nombre, correo electrónico y teléfono del contacto con el que se realizaron estos trabajos.

- iv. Propuesta técnica/metodológica: Explicar su comprensión de los objetivos de la consultoría, el enfoque de los servicios, la metodología para llevar a cabo las actividades, explicando el abordaje específico para lograr cada producto.
- v. Copia digital de títulos universitarios y otros comprobantes que demuestren las competencias de la firma o persona consultora para el desarrollo de la consultoría.

8. Plazo de Ejecución

El plazo de ejecución de la consultoría será de 60 días, contados a partir de la firma del contrato. En estrecha relación con las actividades a ser ejecutadas, en el siguiente cuadro se resumen los productos y plazos de entrega de cada uno de los entregables de la consultoría:

Producto	Plazo de entrega
1. Plan de trabajo , que deberá incluir: cronograma detallado; diseño metodológico e instrumentos que se aplicarán (incluyendo, pero no limitado a cuestionarios y entrevistas dirigidas a empresas del sector logística, transporte y almacenamiento); lista de actores estratégicos identificados; y definición y justificación técnica de la muestra de empresas.	10 días posteriores a la firma del contrato.
2. Mapeo y caracterización del ecosistema empresarial del sector logística, transporte y almacenamiento en la Región Huetar Caribe , incluyendo empresas, subsegmentos operativos (operadores portuarios, transporte terrestre, almacenaje, operadores logísticos, agentes aduaneros, entre otros) y principales dinámicas de expansión o transformación tecnológica.	30 días posteriores a la firma del contrato.
3. Informe de demanda actual y prospectiva de talento humano , que incluya: análisis detallado de perfiles críticos; volúmenes de contratación actual y proyectada; competencias técnicas, digitales, lingüísticas y transversales requeridas; brechas en cantidad y calidad; caracterización de procesos de reclutamiento, inducción y capacitación; e incorporación como anexos de la matriz estructurada de perfiles identificados, base de datos consolidada del levantamiento realizado, y presentación ejecutiva a partes interesadas.	50 días posteriores a la firma del contrato.
4. Informe final del estudio sectorial , con conclusiones estratégicas, priorización de brechas críticas y portafolio preliminar de oportunidades de intervención, incluyendo presentación ejecutiva de resultados a partes interesadas	60 días posteriores a la firma del contrato.

Nota técnica: Los productos deberán presentarse en formato digital y estarán sujetos a revisión, retroalimentación y aprobación por parte de Fundación CRUSA, de conformidad con los mecanismos de seguimiento y validación definidos en el plan de trabajo aprobado.

9. Rol estratégico de CRUSA

CRUSA actuará como: Enlace técnico y contraparte institucional, validador metodológico y estratégico de los productos y usuario final de los resultados para la toma de decisiones



institucionales. El estudio deberá fortalecer la capacidad de la Fundación para priorizar, articular e invertir estratégicamente en talento humano, manteniendo un enfoque sistémico, territorial y centrado en las personas.

10. Monto de Contratación

La oferta económica deberá ser presentada considerando en número estimado de días de trabajo dedicados a la consultoría y una estimación económica por día de trabajo del equipo completo y personas consultoras en individual.

Los pagos se realizarán contra la entrega y aceptación por escrito de parte de la Fundación CRUSA de los siguientes productos. Satisfecha esta primera condición, y solo así, se recibirán las facturas por servicios realizados.

- 15% contra firma del contrato y aprobación del entregable 1.
- 25% contra la entrega y aprobación de entregables 2.
- 25% contra la entrega y aprobación del producto 3.
- 35% contra la entrega y aprobación del producto 4.

11. CONSIDERACIONES ADICIONALES

- Este proceso está dirigido a personas físicas y jurídicas.
- La modalidad de contratación será como contrato de prestación de servicios profesionales.
- CRUSA se reserva el derecho de finalizar este proceso en cualquier momento, no adjudicar ninguna oferta, declarar desierto el proceso, o incluso finalizar anticipadamente cualquier adjudicación en el tanto no se haya firmado el contrato respectivo.
- Todas las obligaciones derivadas de la realización del presente trabajo, tales como cuotas del Seguro Social, riesgos de trabajo, relaciones obrero–patronales, impuestos, entre otros, estarán a cargo de la firma que brinda los servicios profesionales.
- Solamente se contactará a la propuesta seleccionada.
- Se firmará un contrato de confidencialidad de la información facilitada de previo y de la información recolectada a través de este ejercicio. Al término del contrato deberán entregar las bases de datos y asegurar su destrucción, así como la destrucción de toda copia, base de datos o reporte asociado a la contratación.

La presentación de la oferta de consultoría será enviada en forma digital al correo:

- info@crusa.cr



- Asunto: Consultoría “Estudio de la demanda de talento humano en la Región Huetar Caribe”

La fecha límite para la recepción de aplicaciones es el 10 de Abril de 2026, a las 23:59 horas Costa Rica.