



**Instituto
Nacional de
Aprendizaje**

**UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN
PROCESO DE EVALUACIÓN Y ESTADÍSTICA**

**Evaluación
de impacto en la empleabilidad de las
personas que recibieron módulos
certificables y asistencias técnicas en
áreas claves de la economía
Año 2019**

Elaborado por:

Marianne Diaz Hidalgo

Contenido

I.	Presentación	1
II.	Antecedentes	2
III.	Objetivos	8
IV.	Opción metodológica	9
4.1.	Población objeto de estudio	9
4.2.	Elementos del estudio	10
4.3.	Marco muestral	10
4.4.	Medición de permanencia y mejora en el puesto de trabajo	11
4.5.	Medición de impacto	12
4.6.	Fuentes de información	13
V.	Operacionalización de las variables	14
5.1.	Establecimiento de variables según objetivo	14
VI.	Análisis de la información.	17
4.1	Resultados del trabajo de campo.....	17
4.2	Perfil de la población.....	17
4.3	Condición laboral de las personas entrevistadas antes de ingresar al INA.	20
4.4	Situación laboral de las personas entrevistadas después de capacitarse.....	21
4.5	Mejoras percibidas por la población relacionadas con los servicios recibidos.	23
VII.	Cálculo del indicador.....	25
VIII.	Cálculo impacto	26
IX.	Conclusiones	28
X.	Recomendaciones	29
XI.	Anexos.....	30

I. Presentación

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es una entidad autónoma creada por la ley N°. 3506 del 21 de mayo de 1965, reformada por su Ley Orgánica N°.6868 del 6 de mayo de 1983, expresando como su principal tarea el promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los hombres y mujeres en todos los sectores de la producción para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.

Así mismo, para el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2025 se establece como finalidad de la institución; formar, capacitar y certificar el talento humano, para incidir en la demanda del sector empresarial y contribuir en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, en la productividad y la competitividad del país, de manera que se posibilite el desarrollo socioeconómico sostenible.

Además, indica dentro de sus objetivos estratégicos; *“Priorizar la atención en los sectores claves de la economía nacional, mediante la formación, capacitación (incluye asistencias técnicas) y certificación para la promoción de las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad”* (p. 20).

Es por ello que, para visualizar el cumplimiento de estos propósitos, el INA por medio de la Unidad de Planificación y Evaluación (UPE) en su proceso de Evaluación y Estadísticas, realiza evaluaciones de diversas áreas y que en esta oportunidad identificará si existe una mejora en los puestos de trabajo de las personas que se encontraban trabajando al ingresar a la institución como resultado de los servicios modulares y asistencias técnicas que recibieron en temáticas relacionadas a los sectores claves de la economía nacional.

En esta oportunidad corresponde mostrar los resultados de la evaluación de los efectos obtenidos por las personas trabajadoras en cuanto a mejora en sus condiciones laborales y/o permanencia en su puesto de trabajo, como resultado de aprobar módulos de capacitación y asistencias técnicas con temáticas relacionadas a los sectores claves de la economía nacional, brindados por el INA durante el año 2019.

II. Antecedentes

El INA como ente de educación técnica nacional establece dentro de su misión institucional; formar, capacitar y certificar a personas físicas y jurídicas, para contribuir al crecimiento personal, movilidad social, productividad y competitividad; que permita al país adaptarse a los cambios que el entorno exige.

Para lograr cumplir con su misión, construye una serie de lineamientos los cuales se desempeñan como una guía orientadora que permite ser más certeros en las acciones a implementar, es por ello que para el PEI 2019-2025 apuesta a la atención de la población en desventaja social, al impulso del emprendedurismo y las PYME, a la atención de los sectores claves de la economía, al bilingüismo y a la atención de futuras necesidades de talento humano por parte de los inversionistas.

En cuanto a los sectores claves de la economía, que es el área a analizar en esta investigación, se consideran todas aquellas áreas en las que se encuentran mayores demandas en el mercado laboral, las cuales son enunciadas por la Subgerencia Técnica del INA, quien las dicta después de un proceso de recopilación y análisis de información de diversos estudios de necesidades, información estadística, investigaciones de CINDE, PROCOMER, COMEX y otras fuentes de información brindadas a la institución.

La finalidad de identificar dichos sectores es orientar la formulación Plan Anual de Servicios (PASER) de acuerdo con la zona territorial donde se encuentran ubicados los centros de formación del INA, con el objetivo de ejecutar los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) de manera integral, que garanticen a las personas egresadas la inserción en el mundo laboral, ya sea de manera asalariada o por cuenta propia.

Dichos sectores claves son identificados dentro de los núcleos tecnológicos con que trabaja la institución, que son las unidades técnicas especializadas en la atención de sectores productivos, que tienen como finalidad planificar y desarrollar los procesos de diseño y prestación de servicios tecnológicos, para impulsar el desarrollo económico y social de la fuerza laboral del país.

Para el año 2019, según el oficio SGT-437-2018 las áreas claves se identificaron en los siguientes núcleos tecnológicos o sectores productivos:

Área clave	Núcleo tecnológico/ sector productivo
Idiomas (inglés)	Comercio y Servicios
Tecnologías de la Información y Comunicación (TI)	
Telemática	Eléctrico
Refrigeración y Aire acondicionado	
Multimedia	Industria Gráfica
Industria médica y del plástico	Metal Mecánica
Turismo	Turismo
Pesca innovación	Náutico Pesquero
Gestión ambiental	Tecnología de Materiales - Mecánica Vehículos
Agroindustria	Industria Alimentaria
Energías renovables	Mecánica vehículos Tecnología de Materiales Eléctrico

Para el desarrollo de dichas temáticas el INA cuenta con las Unidades Regionales que son la estructura administrativa con cobertura geográfica definida, responsable de la representación institucional y de la gestión para la coordinación, planificación y ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional en todos los sectores y subsectores de la economía.

Cada Unidad Regional posee características propias de la zona territorial donde se encuentran, por lo tanto, ofertan SCFP que permitan responder de manera oportuna a las necesidades reales de la población y su potencial de colocación laboral, por lo tanto, las áreas claves son distribuidas considerando estas valoraciones.

En el siguiente cuadro se detallan las áreas claves definidas para el año 2019 según cada unidad regional:

Unidad Regional	Área Clave
Brunca	Inglés, Turismo, Refrigeración – Aire acondicionado, Sector de Idiomas, Tecnologías de la Información y Comunicación, ASADAS. Además, cumplimiento del decreto de zafarrancho y atención del proyecto Mercado Regional: Administración, Inocuidad alimentaria, Manipulación de alimentos, Finanzas, Mercadeo, Producción, Salud ocupacional.
Cartago	Inglés, Agroindustria, Industria médica, Gastronomía, Gestión ambiental, Mecánica vehículos, Industria del plástico, Electrónica y Tecnologías de la Información y Comunicación, Telemática (incluir Cisco).

Unidad Regional	Área Clave
Central Occidental	Inglés, Industria médica y del plástico, Tecnologías de la Información y Comunicación, Gestión ambiental, Electrónica, Multimedia, Dibujo asistido por computadora, Telemática (incluir Cisco), Salud ocupacional, Producción.
Central Oriental	Inglés, Industria médica, Gestión ambiental, Industria del plástico, Tecnologías de la Información y Comunicación, Telemática (incluir Cisco), Administración, Agroindustria, Electricidad y electrónica, Multimedia, Fotografía, Salud ocupacional, Producción, Administración, Finanzas, Dibujo asistido por computadora. Además, los servicios en atención a pymes.
Chorotega	Inglés, energías limpias, Gestión ambiental, Guías de Turismo, Gastronomía, Refrigeración y aire acondicionado, Electricidad, Tecnologías de la Información y Comunicación, Telemática (incluir Cisco), Agroindustria, Salud Ocupacional. Además, cumplimiento del decreto de zafarrancho.
Heredia	Inglés, Industria médica, Gestión ambiental, Gastronomía, Industria del plástico, Electricidad y Electrónica, Telemática, Tecnologías de la Información y Comunicación, Administración, Dibujo asistido por computadora. Además, los servicios en atención a pymes.
Huetar Caribe	Inglés, Agroindustria, Refrigeración y Aire acondicionado, Gastronomía, Guías de Turismo, Tecnologías de la Información y Comunicación, Gestión ambiental, Telemática (incluir Cisco), Administración, Finanzas, Salud ocupacional, Producción, Electricidad, cumplimiento del decreto de zafarrancho. Además tomar en cuenta actividades conexas con APM Terminal, Sindicato de Trabajadores Portuarios, Industriales y Afines y Japdeva.
Huetar Norte	Inglés, Turismo, Gastronomía, Producción y Salud ocupacional, Agroindustria, Refrigeración y aire acondicionado, Tecnologías de la Información y Comunicación.
Pacífico Central	Inglés, Pesca no tradicional (atún y otros), cumplimiento del decreto de zafarrancho, Gestión ambiental vinculada a la pesca, Turismo, Gastronomía, Tecnologías de la Información y Comunicación, Inocuidad alimentaria, Telemática (incluir Cisco), Producción y salud ocupacional, Refrigeración y aire acondicionado.

Para el cumplimiento del lineamiento mencionado anteriormente, el INA plantea SCFP que contengan dichas temáticas, que para el caso específico de esta investigación se toman en cuenta únicamente los servicios de capacitación, dentro de los cuales se consideran los módulos y las asistencias técnicas.

Según el nuevo modelo curricular, se consideran que los servicios de capacitación están orientados hacia el mejoramiento, complementación y especialización de las capacidades requeridas para mejorar el desempeño laboral de una persona.

A manera de concepto, se indica que el módulo es la unidad básica del diseño curricular en el INA, que se caracteriza porque responde a uno o varios procesos y procedimientos productivos o a competencias transversales. Representa la organización funcional de los conocimientos, capacidades y cualidades que facilitan o complementan las aptitudes requeridas para el desempeño en un ámbito del empleo. Además, los módulos o cursos son servicios de menor duración que los planes o programas, al finalizar la persona recibe un certificado de aprovechamiento.

Así mismo, el nuevo modelo curricular (2018) lo define como un servicio dirigido a la actualización o complementación de las competencias laborales, como a la especialización requerida por las personas laboralmente activas, aunque también pueden dirigirse a personas que no se encuentran laborando y requieren de la citada actualización o complementación.

Con respecto a la asistencia técnica, se establece que es la acción de capacitación dirigida a personas que trabajan en una unidad productiva que requieren adquirir determinadas competencias técnicas específicas para mejorar su desempeño laboral.

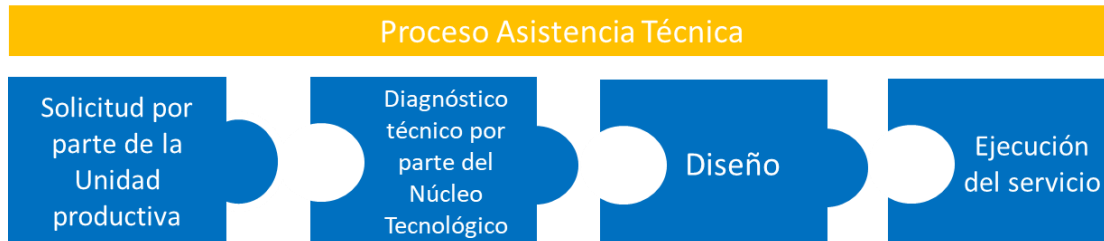
El instructivo I GFST 04 “Diagnostico, diseño y evaluación de asistencias técnicas” define la asesoría técnica como el proceso de capacitación dirigido a las personas que necesiten complementar competencia requeridas para incrementar el desempeño laboral impactando directamente en una mejora significativa de la productividad, calidad y competitividad de la unidad productiva.

Dentro del nuevo modelo curricular (2018) se indica que es un servicio dirigido a personas que laboran en organizaciones de diversa naturaleza, con el fin de dotarles de herramientas para la solución de problemas específicos que, a su vez, les permita mejorar o incrementar la innovación, productividad y calidad de los servicios y productos que desarrollan.

Para la aplicación de asistencia técnicas se debe contar en primera instancia con una solicitud por parte de una unidad productiva, para luego realizar un diagnóstico técnico, que permita identificar los requerimientos específicos de la unidad productiva u organización a atender, para proceder con el diseño y la ejecución de la misma.

Diagrama 1

Costa Rica, INA: Proceso de Asistencia Técnica, según I GFST 04



Con la ejecución de dichos servicios se pretende cumplir con la política institucional planteada en el PEI 2019-2025 que indica que la institución debe formar, capacitar y certificar el talento humano con las competencias que mejoren su empleabilidad y que requieren los sectores productivos, para el ámbito nacional e internacional.

Para el año 2019, en dichos sectores se matricularon un total de 10248 personas en módulos certificables, tal como lo muestra el siguiente cuadro:

Cuadro 1

Costa Rica, INA: Módulos certificables, matrículas y aprobaciones en áreas claves de la economía, según Unidad Regional por sexo. Año 2019.

Unidad Regional	Matrículas			Aprobaciones		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
TOTAL	10.248	5.014	5.234	9.136	4.519	4.617
Cartago	4.146	1.828	2.318	3.845	1.706	2.139
Huetar Caribe	1.733	1.308	425	1.658	1.248	410
Central Occidental	1.521	629	892	1.356	559	797
Chorotega	1.131	490	641	893	385	508
Central Oriental	1.014	464	550	813	371	442
Heredia	473	196	277	391	170	221
Huetar Norte	118	54	64	88	42	46
Pacífico Central	63	26	37	45	20	25
Brunca	49	19	30	47	18	29

Fuente: Costa Rica. INA, UPE. Bases de datos estadísticos. Año 2019.

En cuanto a personas participantes y su condición laboral al ingresar a estudiar al INA, el comportamiento es el siguiente:

Cuadro 2

Costa Rica, INA: Módulos certificables, áreas claves de la economía, personas participantes y condición laboral al momento de la matrícula, según Unidad Regional por sexo. Año 2019.

Unidad Regional	Participantes			Trabajan		
	Total ^{1/}	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
TOTAL	3.736	1.869	1.867	1.843	1.051	792
Cartago	910	407	503	219	121	98
Central Oriental	779	366	413	628	326	302
Huetar Caribe	655	491	164	311	273	38
Chorotega	468	202	266	59	33	26
Central Occidental	400	172	228	176	86	90
Heredia	347	153	194	346	152	194
Huetar Norte	88	42	46	65	33	32
Brunca	47	18	29	21	16	5
Pacífico Central	45	20	25	20	13	7

^{1/} El total no corresponde a la suma aritmética de las partes, dado que una misma persona pudo haber participado en más de una unidad regional

Fuente: Costa Rica. INA, UPE. Bases de datos estadísticos. Año 2019.

III. Objetivos

General

Determinar el ~~impacto~~ de los efectos obtenidos por las personas trabajadoras en cuanto a mejora en sus condiciones laborales y/o permanencia en su puesto de trabajo como resultado de aprobar servicios de capacitación o asistencias técnicas con temáticas relacionadas a los sectores claves de la economía nacional, brindados por el INA durante el año 2019.

Específicos

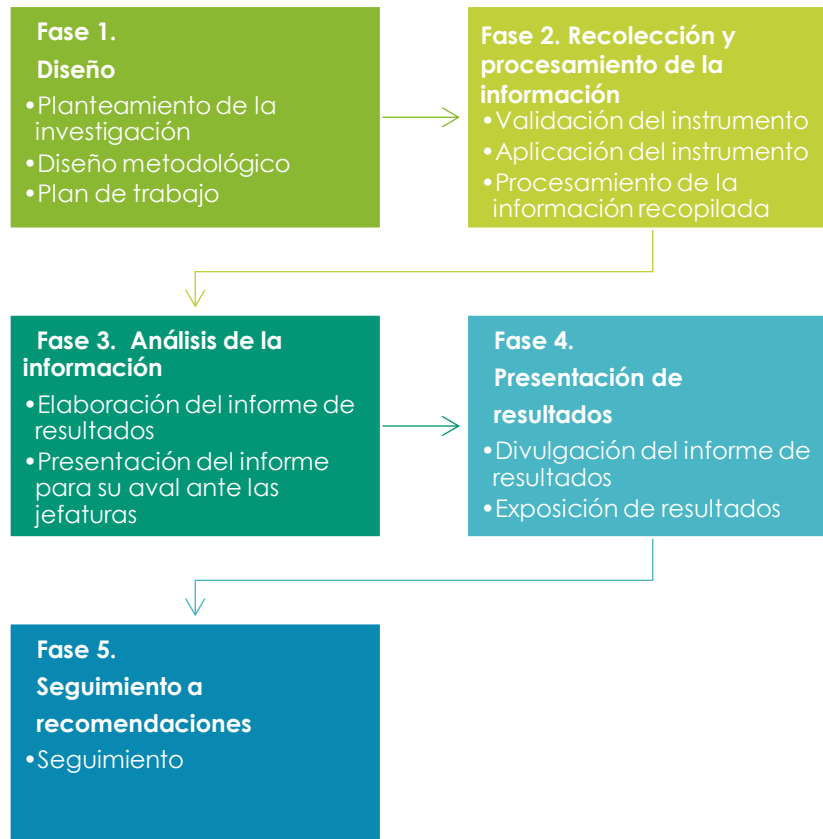
- Definir las características socioeconómicas de las personas que aprobaron los servicios de módulos y asistencias técnicas brindadas por el INA en el año 2019.
- Especificar los cambios en las condiciones de laborales de las personas que trabajaban al ingresar al INA, en cuanto a; cambio en sus ingresos económicos, ascenso o cambio de puesto, mejora en su desempeño laboral, entre otros
- Identificar las condiciones laborales en las que se encuentran las personas que se mantienen en sus puestos de trabajo después de recibir los servicios del INA.
- Caracterizar el mercado laboral en el cual se desarrollaban las personas que recibieron los servicios del INA, con el fin de determinar si existen cambios asociados al servicio recibido.

IV. Opción metodológica

La opción metodológica permite conocer cuál es el método utilizado para el logro de los objetivos propuestos en la investigación que, para este caso específico, se toma como referencia lo indicado en el procedimiento de calidad P UPE 09 “Estudios de evaluación de impacto de la formación profesional y de resultados”, que establece las siguientes fases de investigación:

Diagrama 2

Fases del proceso metodológico de la evaluación.



4.1. Población objeto de estudio.

La población objeto de estudio está conformada por todas aquellas personas que indicaron estar laborando al momento de la matrícula, los cuales aprobaron módulos o asistencias técnicas en temáticas consideradas por la institución como sectores claves de la economía.

Dentro de dicha población no se incluyen las personas que no dieron consentimiento para ser tomados en cuenta en estudios, las personas privadas de libertad, quienes omitieron dar información con respecto a su dirección o número telefónico.

En el caso de las personas que aprobaron dos o más servicios, se consideró el de más reciente fecha de liquidación. (Aprobados de dos servicios).

4.2. Elementos del estudio.

Los elementos considerados para esta investigación se centran en lo que respecta a la permanencia y mejora en los puestos de trabajo de la población objeto de estudio.

Dentro de la mejora en los puestos de trabajo los elementos a valorar son los cambios relacionados a:

- Puesto de trabajo o de empresa.
- Mejora en las actividades realizadas.
- Ingresos económicos.
- Relación con la temática estudiada en el INA.
- Condición laboral (Asalariada, contrato, propietaria, otro).
- Beneficios laborales.
- Mejoras en su situación laboral.

4.3. Marco muestral.

La unidad muestral del estudio corresponde a las personas que aprobaron módulos certificables o asistencias técnicas por medio del INA durante el año 2019, en temáticas consideradas como áreas claves de la economía y que indicaron estar laborando al momento de la matrícula, en total después de depuración por faltantes de información fueron un total de **3.201**.

A dicha población se procedió a realizar un ordenamiento por regional, área clave, sexo, y aplicar una selección de la muestra de forma tal que la representación de estas sea equitativa, tal cual lo indica un diseño de muestreo que, aunque se indique que los estimadores serán generales, se respetara la composición porcentual de las personas que aprobaron los servicios considerando, tipo de servicio, unidad regional y sexo de la persona.

Además, se incluye un porcentaje de corrección del 20% debido a personas que indican estar laborando, cuando se aplica la boleta la respuesta es contraria, este gracias a lo aprendido el año anterior.

Cálculo del tamaño de la muestra:

Definición de la simbología y parámetros utilizados en el modelo estadístico para el cálculo de la muestra:

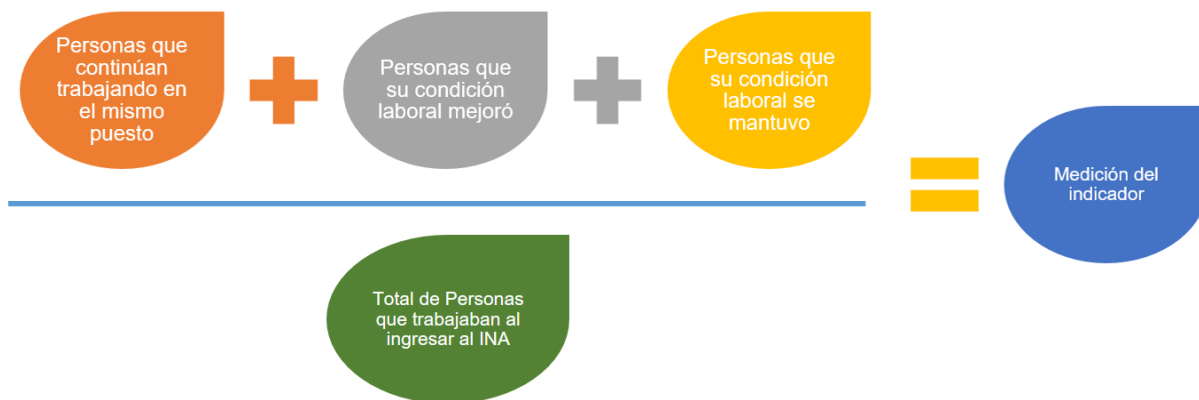
Símbolo	Significado	Valor
P	Proporción para obtener la muestra con la varianza más amplia.	0.5
V	$P \times (1-P)$ = Variancia máxima para obtener el mayor tamaño de muestra.	0.25
α	Es el riesgo que el investigador está dispuesto a correr.	5%
d	Margen de error que se permite.	5%
$Z_{\alpha/2}$	Representa un nivel de confianza del 95%.	1,96
N	Tamaño de la población de personas que recibieron módulos certificables y asistencias técnicas en áreas claves de la economía.	3.201

Para calcular el tamaño de la muestra se emplean los parámetros mencionados anteriormente y la siguiente fórmula, las cuales dan como resultado una muestra de 412 personas a encuestar:

$$n_0 = ((Z \times \sqrt{(P \times Q) / d))^2 = (1.96 \times 0.5 / 0.035)^2$$
$$nf = n_0 / (1 + (n_0 / N))$$

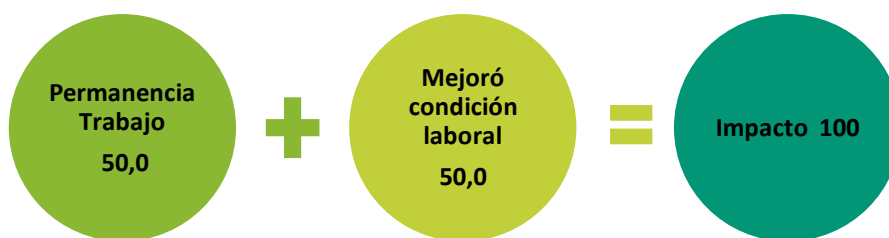
4.4. Medición de permanencia y mejora en el puesto de trabajo.

Para la medición del indicador se consideran las personas que después de capacitarse se mantienen en el mismo puesto, más las personas que indicaron que su situación laboral mejoró o se mantuvo.



4.5. Medición de impacto.

En el caso de la medición del impacto de la población que antes de ingresar al INA trabajaba y continúa trabajando se va a considerar la siguiente fórmula con los pesos correspondientes.



Para la medición de la permanencia laboral se considerará la siguiente fórmula:

$$\text{Permanencia Laboral} = \frac{\text{Personas que ahora trabajan y antes trabajaban}}{\text{Personas que trabajaban}} \times 100$$

En lo que respecta a “mejoró su condición laboral” se tomarán en cuenta los elementos tales como: mejora del desempeño laboral, mejora en ingresos económicos, aplicación de conocimientos adquiridos en la capacitación y mejora o mantenimiento de la condición laboral.

Los resultados obtenidos para cada una de las poblaciones, se debe de clasificar considerando los siguientes rangos:

Categoría	Rango
Alto	De 80 a 100
Medio	De 60 a menos de 80
Bajo	Menos de 60

4.6. Fuentes de información.

Las principales fuentes de información del estudio de impacto realizado son:

- Base de datos estadísticos de las personas que aprobaron servicios de capacitación (Módulos y Asistencias técnicas) consideradas como áreas claves de la economía, extraída del sistema SEMS.
- Información brindada por las personas que aprobaron servicios de capacitación (Módulos y Asistencias técnicas), mediante la aplicación de una encuesta semiestructurada.

Por lo tanto, la fuente de la totalidad de cuadros del análisis de datos se refiere a la base de datos conformada por los resultados de la aplicación de la encuesta a la población objeto de estudio.

a. Instrumento de recolección de información.

Para la recolección de información por parte de la población objeto de estudio, se elabora una encuesta que consta de una serie de preguntas, principalmente de tipo: abiertas, cerradas y anidadas, las cuales están distribuidas a lo largo de las secciones que conforman la entrevista. Además, se establecen pases entre las secciones, los cuales se establecieron según la condición laboral del entrevistado.

La mayoría de preguntas son parte de un banco de ítems que por varios años se han venido aplicando y por ello no se sometieron a validación nuevamente, ya que se trabaja basado en la experiencia de trabajos de campo de evaluaciones pasadas y con criterio de experto.

La recopilación de los datos se realiza mediante la aplicación del instrumento por medio de llamadas telefónicas directas a cada una de las personas y a los que no se localizaron por este medio, se realizaron visitas a domicilio.

V. Operacionalización de las variables

Para conocer con mayor precisión las variables a analizar dentro de la investigación, es importante conocer diversos conceptos que se utilizarán dentro del informe, los cuales se mencionan a continuación:

Perfil de las personas egresadas: Conjunto de características sociodemográficas de la población egresada.

Condición laboral: Es el conjunto de aspectos relacionados con la actividad productiva que realiza la persona: tales como el puesto de trabajo que desempeña, salario, tipo de nombramiento, tiempo de ocupar el puesto, garantías sociales, entre otros.

Beneficios laborales: se refiere a si la persona recibe en su lugar trabajo; aguinaldo, seguro social, póliza de riesgos del trabajo, vacaciones, horario definido, estabilidad laboral, entre otros.

Área a fin: contempla aquellos casos de las personas que indican trabajar en áreas relacionadas con la que estudio en el INA.

Mejora en condiciones laborales de personas egresadas que mantienen su trabajo una vez graduados del INA: La capacitación recibida en el INA le permitió a la persona egresada permanecer en su puesto de trabajo con mejores competencias, ya sea conservando el empleo que tenía, logrando algún ascenso, desarrollando su empresa propia, aumento de salario, mejor desempeño, calidad del trabajo, mejoras en condiciones laborales, entre otros.

Características del mercado empleador de la población egresada: Tipo de unidad productiva u organización laboral que contrata la mano de obra calificada, en términos de tamaño, rama económica, ubicación geográfica.

5.1. Establecimiento de variables según objetivo.

Objetivo: Definir las características socioeconómicas de las personas que aprobaron los servicios de módulos y asistencias técnicas brindadas por el INA en el año 2019.

Variable	Temas	Subtemas
I. Perfil de las personas que recibieron el servicio	1.1. Edad.	· Años cumplidos.
	1.2. Sexo.	· Sexo de la persona.
	1.3. Residencia.	· Provincia.
	1.4. Estado civil	· Casado, soltero, viudo, unión libre, separado.
	1.5. Escolaridad	· Nivel de escolaridad (Primaria incompleta o completa, secundaria incompleta o completa, Universitaria completa o incompleta).
	1.6. Servicio que recibió	· Módulo o asistencia técnica.
	1.7. Subsector	· Subsector al que pertenece el servicio recibido.
	1.8. Motivo al ingresar al INA	· Razón por la cual ingreso al INA.

Objetivo: Especificar los cambios en las condiciones de laborales de las personas que trabajaban al ingresar al INA, en cuanto a; cambio en sus ingresos económicos, asenso o cambio de puesto, mejora en su desempeño laboral, entre otros

Variable	Temas	Subtemas
II. Condición laboral de las personas	2.1 Características de la actividad económica desempeñada antes de la formación.	· Temporalidad de trabajos: permanente - ocasional.
		· Trabajo en área relacionada con lo que estudió.
		· Relación laboral: Asalariado/a, Propietario/a – Codueño/a, Mano de obra familiar, Contrato por tiempo definido
		· Rango salarial recibido mensualmente
		· Garantías sociales recibidas
		· Tamaño de la empresa según número de personas trabajadoras
	3.2 Actividad económica posterior a la formación	· Actividad económica desarrollada por la persona: trabaja - no trabaja.
		· Otras actividades en caso de no laborar: oficios domésticos, pensionado, desempleado, estudia, trabajo familiar no remunerado, trabajos ocasionales, otros.
		· Estudia: relación con la temática estudiada en el INA
		Continúa trabajando
		· Mantiene el mismo lugar de trabajo
		· Mantiene el mismo puesto (Si cambio de puesto indicar si el cambio tiene relación con lo estudiado en el INA)
		· Hubo cambios en sus ingresos económicos
		· Percepción del cambio según resultados obtenidos en su condición laboral (mejoró, se mantuvo igual o empeoró).
		Actualmente no trabaja
· Ha buscado trabajo		
· Razones por las cuales no consigue trabajo		
· Razones por las cuales no busca trabajo		

Objetivo: Identificar las condiciones laborales en las que se encuentran las personas que se mantienen en sus puestos de trabajo después de recibir los servicios del INA.

Variable	Temas	Subtemas
III. Permanencia Laboral	3.3 Permanencia Laboral	· <u>Cálculo de Indicador Permanencia Laboral</u>
		· Continúa trabajando
		· Mantiene el mismo lugar de trabajo (Si cambio de puesto indicar si el cambio tiene relación con lo estudiado en el INA)
		· Mantiene el mismo puesto (Si cambio de puesto indicar si el cambio tiene relación con lo estudiado en el INA)
		<u>Comparación de la situación Antes y Después</u>
		· Según su experiencia de trabajo: hace el trabajo con mejor calidad, tiene certificación de sus conocimientos, soluciona mejor problemas laborales, maneja mejor equipos y herramientas de trabajo
		· Hubo cambios en sus ingresos económicos
		· Temporalidad del trabajo: ocasional - Permanente
		· Relación de la actividad laboral con el área de formación (según criterio de la persona).
		· Razones por las cuales desarrolla actividades no afines con las estudiadas en el INA.
		· Relación laboral: Asalariado/a, Propietario/a – Codueño/a, Mano de obra familiar, Contrato por tiempo definido
		· Rango salarial recibido mensualmente
		· Garantías sociales recibidas

Objetivo: Caracterizar el mercado laboral en el cual se desarrollaban las personas que recibieron los servicios del INA, con el fin de determinar si existen cambios asociados al servicio recibido.

Variable	Temas	Subtemas
IV. Características del mercado empleador	6.1 Características de la empresa donde labora la persona	· Tamaño de la empresa según número de personas trabajadoras
		· Ubicación por provincia
		· Garantías sociales ofrecidas

VI. Análisis de la información.

4.1 Resultados del trabajo de campo.

Para el desarrollo de la presente investigación se toma en cuenta como población objeto de estudio el resultante del cálculo de la muestra incluyendo el ajuste, fue 412 personas a encuestar, de las cuales se lograron localizar 280 personas para un porcentaje de efectividad de 68,0%.

El porcentaje de localización pareciera bajo, a pesar de la Pandemia, sin embargo es aceptable, como se mencionó anteriormente para el cálculo de la muestra se consideró un ajuste del 20%, si aplicamos las boletas efectivas al tamaño de muestra sin ajuste se logró localizar un poco más del 81% del total de la muestra, lo que indica que los estimadores que se calculen permitan inferir de manera confiable los estadísticos que se calculen para esta población.

Dentro de los principales motivos por los que no se lograron concretar las encuestas se encuentran, que muchas personas se mostraron desconfiadas de la entrevista e incluso llegaron a ponerse agresivas con las personas entrevistadoras y en algunos casos no querían participar.

Además, a raíz de la pandemia por COVID-19 muchas personas se mostraron más cautelosas para atender la entrevista aunado a una preocupación latente ante cualquier entrevista por teléfono, citando entre otros elementos las estafas telefónicas que estaban surgiendo.

4.2 Perfil de la población.

El perfil de la población encuestada está conformado por aquellos elementos socioeconómicos que permiten caracterizar a las personas, de tal manera que se puedan identificar tipologías similares.

En la que respecta a la distribución por sexo se mantiene una similitud en cuanto a los porcentajes, ya que un 51,4% corresponde a hombres y un 48,6% a mujeres, las edades oscilan principalmente con un 36,1% entre 25 y 34 años, lo cual demuestra que es una población joven quien accede a los servicios brindados por el INA.

Cuadro 3

Perfil de la población encuestada según rangos de edad, por sexo. Año 2019.
(cifras absolutos y porcentuales)

Rango de Edad	Total	%	Hombre	Mujer
TOTAL	280	100,0	144	136
De 15 a 24 años	29	10,4	16	13
De 25 a 34 años	101	36,1	47	54
De 34 a 44 años	83	29,6	43	40
De 45 a 54 años	40	14,3	23	17
De 55 a 64 años	23	8,2	12	11
De 64 o más años	4	1,4	3	1

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de permanencia y mejora en la condición laboral. Año 2019.

En lo que respecta al estado civil, se presenta que un 43,2% son personas solteras, seguido por un 38,2% casadas, 9,3% en unión libre, 7,9% divorciadas y 1,4% separadas, lo cual demuestra que existen condiciones bastante diferentes.

El nivel de escolaridad presenta resultados muy diversos, donde prevalece la secundaria completa con un 28,2% y la universitaria completa con un 26,1%, seguido por un 19,6% con secundaria incompleta y un 13,9% con universitaria incompleta, lo que permite concluir que es una población con estudios avanzados que buscan al INA como opción para adquirir conocimientos.

Cuadro 4

Perfil de la población encuestada según nivel de escolaridad, por sexo. Año 2019.
(cifras absolutos y porcentuales)

Nivel de Escolaridad	Total	%	Hombre	Mujer
TOTAL	280	100,0	144	136
Primaria Incompleta	6	2,1	4	2
Primaria Completa	28	10,0	19	9
Secundaria Incompleta	55	19,6	30	25
Secundaria Completa	79	28,2	39	40
Universidad Incompleta	39	13,9	25	14
Universidad Completa	73	26,1	27	46

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de permanencia y mejora en la condición laboral. Año 2019.

Las provincias donde residen las personas estudiantes se encuentran en el Gran Área Metropolitana un 27,1% en San José, un 26,1% en Heredia y un 12,9% en Cartago principalmente.

Cuadro 5

Perfil de la población encuestada según provincia de residencia, por sexo. Año 2019.

(cifras absolutas y porcentuales)

Provincia de Residencia	Total	%	Hombre	Mujer
<u>TOTAL</u>	<u>280</u>	<u>100,0</u>	<u>144</u>	<u>136</u>
San José	76	27,1	38	38
Heredia	73	26,1	31	42
Cartago	36	12,9	19	17
Alajuela	33	11,8	18	15
Limón	25	8,9	19	6
Puntarenas	19	6,8	10	9
Guanacaste	18	6,4	9	9

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de permanencia y mejora en la condición laboral. Año 2019.

Los servicios que recibieron fueron un 57,5% módulos certificables mientras que el restante 42,5% asistencias técnicas, en cuanto al sector productivo se cuenta con un 67,1% que recibió servicios en el área de comercio y servicios, un 8,6% en industria alimentaria y 5,7% en turismo principalmente.

Los módulos certificables brindados fueron el sector de comercio y servicio principalmente en los subsectores de Informática y Comunicación, Idiomas y administración. Seguido por el sector de industria alimentaria en el subsector específico de Elaboración de Productos Alimenticios.

Mientras que las asistencias técnicas brindadas fueron en el área de comercio y servicios en el subsector de Informática y Comunicación, Producción y Salud Ocupacional y administración. Seguido por Turismo en los subsectores de gastronomía, alojamiento y servicios turísticos.

Las unidades regionales donde recibieron el servicio son principalmente con un 32,9% la Central Oriental y con un 25,4% Heredia, en menor proporción con un 8,6% Cartago y un 8,2% Huetar Caribe.

Con respecto a los intereses por los que decidieron ingresar a la institución existen una gran variedad, ya que cada persona menciona más de una opción que los motivo a recibir los servicios, dentro de las cuales se puede mencionar que se encuentra principalmente el adquirir conocimientos, seguido por solicitud de la empresa y superación personal, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Cuadro 6

Principales intereses de la población entrevistada al ingresar al INA. Año 2019

(Cifras en absolutos y porcentuales)

Interés	Total ¹	%
Adquirir conocimientos	231	82,5
Solicitud de la empresa	108	38,6
Superación personal	87	31,1
Mejorar currículum	26	9,3
Lograr obtener negocio propio	14	5,0
Conseguir empleo	12	4,3
Otros ²	16	5,7

1/ Una misma persona pudo haberse respondido más de un interés.

2/ Considera intereses de ingreso como: lograr ascenso en la misma empresa, tener un título, mejorar salario, los cuales obtuvieron resultados porcentuales bajos, por lo tanto, se agrupan en esta categoría.

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de permanencia y mejora en la condición laboral. Año 2019.

En cuanto a la condición laboral que mantenían al momento de ingresar al INA cabe destacar que para el cálculo de este indicador se consideraron únicamente las personas que se encontraban laborando. Así mismo, un 90,4% de las personas indican que el servicio recibido es afín al trabajo que realizaba, lo cual significa que quizás necesitan adquirir más conocimientos, tal como lo mencionan.

4.3 Condición laboral de las personas entrevistadas antes de ingresar al INA.

De las personas entrevistadas un 90,7% trabajaba en puestos permanentes, los cuales se desenvuelven en un 97,6% como asalariados, un 16,9% como personas propietarias de negocios y 4,7% por contrato. Un 53,9 corresponde a hombre y a un 46,1% a mujeres.

El tamaño de las empresas donde se encontraban trabajando eran 40,2% grandes con más de 100 personas empleadas, 26,0% microempresas (1 a 5 personas empleadas), 20,5% pequeña (6 a 30 personas empleadas), 13,4% mediana (31 a 100 personas).

Los salarios mensuales percibidos por estas labores son bastante diferentes, sin embargo, un 31,1% prefirió no responder a esta pregunta, un 19,3% dice que su salario es variado, un 13,4% indica que recibe de 300.000 a menos de 400.000, un 9,8% de 400.000 a menos de 500.000 principalmente.

Así mismo, un 89,8% de la población entrevistada indicó que el servicio recibido era afín al trabajo desempeñado, lo cual significa que buscan la capacitación como un medio para adquirir y/o mejorar conocimientos, para aplicarlos en sus labores.

Las personas 26 personas que se encontraban laborando en puestos ocasionales 19 mujeres y 7 hombres, las cuales 16 son dueñas de sus empresas, 7 trabajan por contrato y 3 asalariadas. Con salarios principalmente variados y en microempresas (1 a 5 personas trabajadoras).

4.4 Situación laboral de las personas entrevistadas después de capacitarse.

La totalidad de personas encuestadas fueron 280 de los cuales un 87,1% continúa trabajando, mientras que 27 personas se encuentran desocupadas, 6 se dedican a oficios domésticos, 1 está pensionada, 1 realiza trabajos familiares no remunerados y 1 estudia ingeniería informática en la universidad, temática que está relacionada con lo que estudio en el INA.

Cuadro 7

Comparación de la situación laboral de la población entrevistada, antes y después de la capacitación, por sexo. Año 2019.

(Cifras absolutas)

Situación Laboral	Absoluto	Hombre	Mujer
<u>TOTAL</u>	<u>280</u>	<u>144</u>	<u>136</u>
Trabaja actualmente	244	127	117
Trabajo tiempo completo	228	120	108
Trabajos ocasionales	16	7	9
No trabaja actualmente	36	17	19
No hace nada	27	15	12
Oficios domésticos	6	0	6
Pensionado	1	1	0
Trabajo familiar no remunerado	1	0	1
Estudia	1	1	0

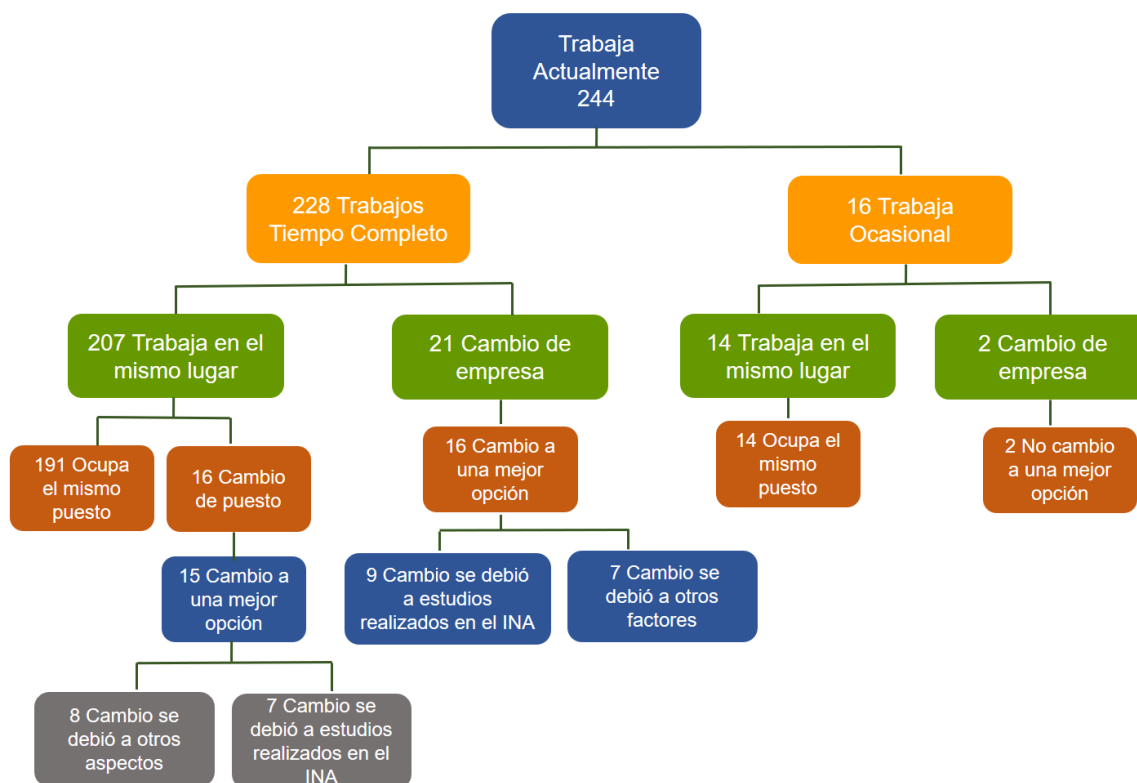
Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de permanencia y mejora en la condición laboral. Año 2019.

De las 36 personas que dejaron de trabajar, 27 personas indican que han buscado trabajo pero que no han encontrado por aspectos tales como: la pandemia, no hay fuentes de trabajo donde vive y falta de experiencia laboral. Las restantes 9 personas que no han buscado trabajo, expresan dentro de sus motivos los mismos que enunciaron quienes no han conseguido empleo.

Dentro de las personas que continúan trabajando la minoría ha experimentado cambios en cuanto a lugar y puesto de trabajo, tal como se aprecia en la siguiente ilustración.

Diagrama 3.

Situación laboral de la población entrevistada, antes y después de la capacitación.



De las 228 personas que trabajan a tiempo completo, un 87,7% comentan que se desarrollan en puestos afines a la temática que estudiaron en el INA. Además, expresan mayoritariamente que trabajan en el mismo lugar y en el mismo puesto en los que se desarrollaban cuando ingresaron a la institución, así mismo, dentro del análisis se encuentra que 15 personas cambiaron a un mejor puesto de los cuales 7 personas aducen ese cambio a la capacitación recibida por parte del INA.

Solamente 21 personas dijeron haber cambiado de empresa, de las cuales 6 lo hicieron para formar su propia empresa, indicando principalmente que fue a una mejor opción y que lo hicieron gracias a la capacitación recibida por la institución. Además 4 de ellas afirman que su empresa realiza acciones afines a la capacitación recibida demostrando que los servicios brindados fueron aprovechados de manera satisfactoria.

En cuanto a las 16 personas que trabajan ocasionalmente, 14 personas continúan en la misma empresa y en el mismo puesto, mientras que 1 persona inicio su propia empresa y la restante cambió de empresa a una opción con las mismas condiciones laborales.

Con respecto a la totalidad de la población que continúa trabajando (indistintamente de la temporalidad de la actividad) se puede determinar que un 88,1% se desarrolla en temáticas afines a las estudiadas en el INA, además que un 44,1% labora en empresas grandes (más de 100 personas trabajadoras), seguido por un 28,7% en microempresas (1 a 5 personas trabajadoras), un 17,6% pequeña empresa (6 a 30 personas trabajadoras) y un 12,3% en empresas medianas (30 a 100 personas trabajadoras).

Las empresas se ubican principalmente en la provincia de San José en 32,0%, Heredia 24,6%, Alajuela 12,7%, Cartago 9,4%, Limón 7,8%, Puntarenas 7,4% y Guanacaste 6,1%.

En lo que respecta al salario que reciben mensualmente un 29,5% de la población entrevistada no brindó información al respecto, mientras que 23,4% indica que es variado, 10,7% que recibe de 300.000 a menos de 400.000 principalmente.

Los beneficios que reciben se pueden observar en el siguiente cuadro:

Cuadro 8

Beneficios que reciben las personas que continúan trabajando. Año 2019.

Tipo de Beneficio	Total ¹
Seguro Social	191
Aguinaldo	183
Horario definido	182
Póliza de Riesgos	181
Estabilidad laboral	181
Vacaciones	180

1/: El total no corresponde a la suma aritmética, dado que una misma persona pudo haberse respondido más de una opción.

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de permanencia y mejora en la condición laboral. Año 2019.

4.5 Mejoras percibidas por la población relacionadas con los servicios recibidos.

Los servicios que brinda el INA tienen dentro de sus propósitos formar, capacitar y certificar el talento humano con las competencias que mejoren la empleabilidad de las personas que se encuentran trabajando.

En el caso específico de esta investigación el 68,0% de las personas continúan trabajando exteriorizan que sus condiciones laborales han mejorado después de la formación recibida por el INA, dentro de esas mejoras mencionan aspectos tales como: tiene más conocimientos, se sienten más preparadas, mejor calidad en el trabajo, entre otros.

Cuadro 9

Opinión sobre cambios en la situación laboral, posterior a la formación, por sexo.

Año 2019

(Cifras en absoluto y porcentaje).

Situación Laboral	Total	%	Hombre	Mujer
TOTAL	244	100,0	127	117
Mejóro	166	68,0	86	80
Se mantuvo	76	31,1	41	35
Empeoró	2	0,8	0	2

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de permanencia y mejora en la condición laboral. Año 2019.

El 31,1% de las personas que continúan con la misma situación laboral indican que fue solo una capacitación, que sigue trabajando en lo mismo, entre otros. Así mismo, quienes mencionan que empeoró asocian dicha situación a la pandemia de COVID 19 ya que se dio reducción de jornadas y que perdieron oportunidades de negocio.

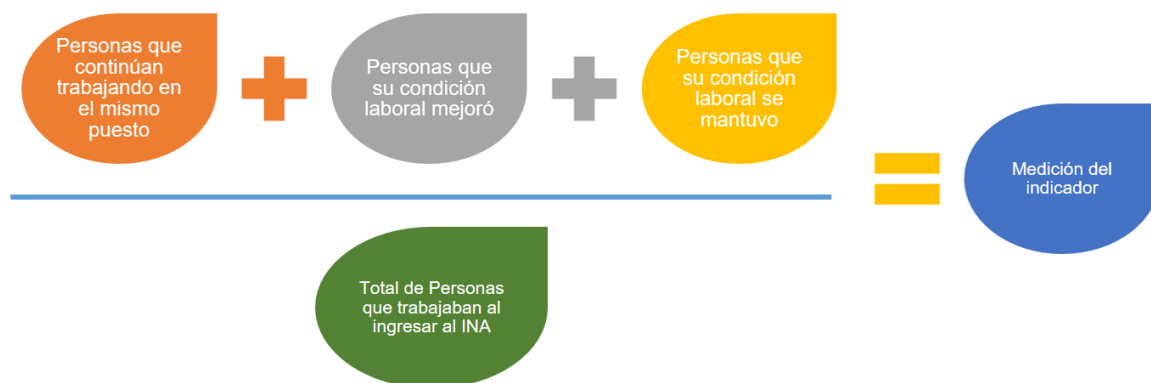
Con respecto a la mejora en los ingresos económicos, los resultados obtenidos son muy similares, un 51,2% indica que su ingreso se mantuvo y el restante 48,8% que mejoraron.

Relacionado a su experiencia de trabajo mencionan que gracias a la capacitación recibida por parte del INA, un 81,6% hace un trabajo con mejor calidad, 81,6% maneja mejor los equipos y herramientas de trabajo, un 80,7% soluciona mejor los problemas en el trabajo y un 80,3% tiene certificados los conocimientos. Aspectos los cuales demuestran que se han generado mejoras en los puestos de trabajo las cuales pueden ser atribuidas a los servicios brindados por el INA.

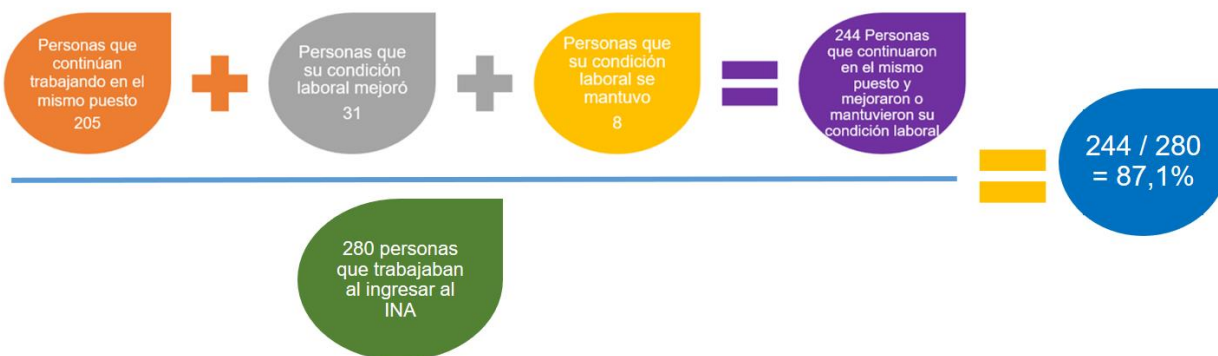
Otro elemento satisfactorio dentro del análisis es que el 91,4% de las personas expresa que aplica los conocimientos adquiridos en su lugar de trabajo, así mismo, el 22,1% manifiesta que el trabajo que desempeña actualmente es gracias a la formación que recibió en el INA, el restante 77,9% lo asocia a conocimientos adquiridos previamente y a experiencia adquirida.

VII. Cálculo del indicador

Para el cálculo del indicador de porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales y permanencia en el puesto, tal como se indicó en la metodología se utilizará la siguiente fórmula:



Las personas que indicaron continuar trabajando en el mismo puesto fueron 205, mientras que 31 personas mencionaron que su condición laboral mejoró y 8 personas consideran que su condición laboral se mantuvo, dando como resultado un total de 244 personas.



El cálculo da como resultado un 87,1% y la meta planificada para este año es de 95,0% por lo tanto el indicador fue cumplido en un 91,7% quedando con un estado de cumplimiento satisfactorio.

Aunque se logró un cumplimiento satisfactorio del indicador cabe destacar que quizás se hubiera dado un porcentaje mayor, sin embargo, un 14,8% de la población dejó de trabajar lo que afectó el resultado.

VIII. Cálculo impacto

Para la medición del impacto tal como se mencionó en la metodología se considerarán dos factores importantes como lo son la permanencia en el mercado laboral y la mejora en las condiciones laborales, a los cuales para efectos del cálculo se les asigna un peso de 50,0%.

En este caso de las 280 personas entrevistadas 244 afirman continuar trabajando, dando como resultado un 87,1%.

Con respecto a la medición de la mejora en la condición laboral, se considera en primera instancia el elemento "Desempeño", el cual a su vez toma en cuenta varios aspectos a los cuales se les asigna un peso de 25,0% a cada uno, dejando como resultado un 81,0%, tal como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro 10

Medición mejora de desempeño gracias a la capacitación recibida en el INA, según factores considerados. Año 2019.

(Cifras en absoluto y porcentaje).

Factor	%	Peso	Resultado
Hago mi trabajo con mejor calidad	81,6	0,25	20,39
Tengo certificados los conocimientos	80,3	0,25	20,08
Soluciono mejor los problemas en el trabajo	80,7	0,25	20,18
Manejo mejor los equipos y herramientas de trabajo	81,6	0,25	20,39
Mejora en desempeño			81,0

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de permanencia y mejora en la condición laboral. Año 2019.

Al continuar con el cálculo de la mejora en la condición laboral obtenida por las personas capacitadas que permanecen trabajando después de recibir los servicios del INA, se puede concluir que se logra un 80,1% de mejora, lo cual es muy positivo, ya que se puede observar que las personas están poniendo en práctica los conocimientos que adquirieron, así mismo su situación laboral mejoro y/o se mantuvo y en cuanto a sus ingresos, aunque en menor proporción lograron mejorar.

Cuadro 11

Medición mejora en condición laboral, según factores considerados. Año 2019.

(Cifras en absoluto y porcentaje).

Factor	%	Peso	Resultado
Desempeño	81,0	0,25	20,3
Mejóro sus ingresos económicos	48,8	0,25	12,2
Aplica conocimientos	91,4	0,25	22,8
Situación laboral mejoró y/o se mantiene	99,2	0,25	24,8
Mejóro condición laboral			80,1

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de permanencia y mejora en la condición laboral. Año 2019.

Como resultado de los análisis realizados en los párrafos anteriores se obtiene el impacto que se logró en la población capacitada, que en este caso son personas que se encontraban laborando al ingresar a la institución.

Cuadro 12

Impacto de los servicios brindados a la población, según factores considerados. Año 2019.

(Cifras en absoluto y porcentaje).

Factor	%	Peso	Resultado
Permanencia en el mercado laboral	87,1	0,50	43,6
Mejora condición laboral	80,1	0,50	40,0
Total impacto			83,6
Nivel de impacto			Alto

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de permanencia y mejora en la condición laboral. Año 2019.

El porcentaje proveniente del análisis es de un 83,6% quedando en la categoría de nivel de impacto “alto”, demostrando en términos generales que las personas han experimentado un cambio en sus condiciones, las cuales pueden ser atribuibles a los servicios que recibieron por parte del INA, lo cual es muy positivo.

IX. Conclusiones

Son considerados como sectores claves de la economía todas aquellas áreas en las que se encuentran mayores demandas en el mercado laboral, para lo cual el INA les brinda servicios con la finalidad de promocionar las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y lograr una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad.

Es por ello que en este documento se mide como los servicios de capacitación del INA han colaborado de alguna manera en la permanencia en el puesto de trabajo y/o en la mejora en las condiciones laborales de las personas que se encontraban laborando al momento de ingresar a la institución.

Como resultado de dicho análisis se identifica que un 87,1% de las personas que recibieron los servicios de asistencias técnicas y de módulos certificables han notado mejora en su empleabilidad, lo cual es muy positivo ya que demuestra que se están obteniendo frutos de la labor realizada y que las personas están desarrollándose de una mejor manera en sus puestos de trabajo.

Así mismo, con respecto al impacto generado se obtiene un 83,6% considerado como alto, con lo que se observa que las personas están aplicando los conocimientos adquiridos en su lugar de trabajo y gracias a ello realizan trabajos con mayor calidad, hacen un uso efectivo de herramientas y equipos, solucionan problemas con mayor facilidad y cuentan con un título que respaldan sus conocimientos.

Con todo lo anterior se puede concluir que la labor realizada por el INA contribuye de manera significativa en el desarrollo productivo de las personas, permitiéndoles mejorar y/o adquirir conocimientos en procura de obtener beneficios en el ámbito laboral.

Cabe destacar que a pesar de los servicios que brinda la institución para mejorar las condiciones laborales un 14,8% de las personas dejaron de trabajar después de la capacitación recibida, esto por motivos ajenos a la institución, tales como; reducción de jornadas y de oportunidades de trabajo producto de la pandemia COVID 19, las empresas no reconocen monetariamente las mejoras en las actividades realizadas, entre otros.

X. Recomendaciones

La Unidad de Servicio al Usuario debería considerar la posibilidad de que las personas que reciben servicios de módulos certificables ingresen sus datos a la plataforma de la agencia nacional de empleo, esto con la finalidad de optar por mejores opciones laborales.

Responsable: Unidad servicio al Usuario.

Plazo: II semestre 2021.

XI. Anexos

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

PROCESO DE EVALUACIÓN Y ESTADÍSTICAS

Entrevista Evaluación de impacto de los Servicios de capacitación y formación profesional en la población que los aprobó en el año 2019.

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA ENTREVISTADA (uso administrativo)		
N° Unidad Muestral:		
I. Datos de la persona egresada		
Nombre completo: _____		
Número Teléfono 1:	Número Teléfono 2:	
Usted vive en la provincia de:	Edad:	Sexo:

Buen día, permítame informarle que:

Actualmente el INA está realizando un estudio con las personas que se graduaron en el año 2019, para conocer el impacto de la capacitación que recibieron. Por tal razón, hemos decidido solicitarle algunos minutos de su valioso tiempo para que nos responda la siguiente entrevista. La información es totalmente confidencial.

PERFIL DE LA PERSONA ENTREVISTADA
<p>1. ¿Cuál es su estado civil actual?</p> <p>1. <input checked="" type="checkbox"/> Casado/a 4. <input checked="" type="checkbox"/> Divorciado/a 2. <input checked="" type="checkbox"/> Soltero/a 5. <input checked="" type="checkbox"/> Unión libre 3. <input checked="" type="checkbox"/> Viudo/a 6. <input checked="" type="checkbox"/> Separado/a</p>
<p>2. ¿Cuál es su último año de estudios aprobado? (ENTREVISTADOR/A, NO leer las opciones)</p> <p>1. <input checked="" type="checkbox"/> Primaria Incompleta 4. <input checked="" type="checkbox"/> Secundaria Completa 2. <input checked="" type="checkbox"/> Primaria Completa 5. <input checked="" type="checkbox"/> Universitaria Incompleta 3. <input checked="" type="checkbox"/> Secundaria incompleta 6. <input checked="" type="checkbox"/> Universitaria completa</p>
<p>3. Al ingresar al INA, ¿cuáles eran sus principales intereses? (ENTREVISTADOR/A, NO leer las opciones, PUEDE marcar MÁS de una opción)</p> <p>1. <input checked="" type="checkbox"/> Conseguir empleo 2. <input checked="" type="checkbox"/> Mejorar Curriculum 3. <input checked="" type="checkbox"/> Superación personal 4. <input checked="" type="checkbox"/> Tener un título 5. <input checked="" type="checkbox"/> Cambiar de empleo 6. <input checked="" type="checkbox"/> Adquirir conocimientos/aprender 7. <input checked="" type="checkbox"/> Lograr obtener un negocio propio 8. <input checked="" type="checkbox"/> Por solicitud de la empresa 9. <input checked="" type="checkbox"/> Mejorar el salario 10. <input checked="" type="checkbox"/> Lograr un ascenso en la misma empresa 11. <input checked="" type="checkbox"/> Me invitaron/completar cupo del curso 12. <input checked="" type="checkbox"/> Por presión familiar 13. <input checked="" type="checkbox"/> Otros: _____</p>
<p>4. ¿Usted trabajaba al momento de ingresar a estudiar al INA?</p> <p>1. <input checked="" type="checkbox"/> Si Trabajaba <u>PASE a la Sección B</u> 2. <input checked="" type="checkbox"/> No Trabajaba <u>PASE a la Sección A</u></p>

A. SOLAMENTE PARA QUIENES NO TRABAJABAN AL INGRESAR AL INA

A.1. ¿Cuándo usted ingresó al INA, su idea era estudiar para luego conseguir trabajo?

1. Sí 2. No

A.2. ¿Si no trabajaba que actividad realizaba antes de ingresar al INA? (ENTREVISTADOR/A: NO Leer las opciones)

1. Oficios Domésticos
 2. Pensionado/a
 3. Desocupado/a (No hacía nada)
 4. Trabajo familiar no remunerado
 5. Estudiaba: Indique el lugar donde estudiaba

1. Colegio 2. Universidad 3. INA 4. Otro: _____

PASE A C.

B. SOLAMENTE PARA QUIENES TRABAJABAN AL INGRESAR AL INA

B.1. ¿Trabajaba usted en un puesto ocasional o permanente? 1. Permanente 2. Ocasional

B.2. ¿Trabajaba usted en área relacionada o algo similar con lo que iba a estudiar en el INA? 1. Sí 2. No

B.3. ¿Usted trabajaba como? (ENTREVISTADOR/A, lea las opciones, indique si la persona entrevistada tiene otra condición que señalar)

1. () Asalariado/a 3. () Propietario/socio 5. () Otro
 2. () Por contrato 4. () Mano de obra familiar

B.4. ¿Aproximadamente, cuánto ganaba usted por mes en ese momento? ENTREVISTADOR/A, lea las opciones.

1. () Menos de ¢ 200.000 5. () De ¢500.000 a menos ¢600.000
 2. () De ¢ 200.000 a menos de ¢300.000 6. () De más de ¢ 500.000 a menos ¢ 700.000
 3. () De ¢ 300.000 a menos de ¢400.000 7. () Más de ¢700.000
 4. () De ¢ 400.000 a menos de ¢500.000 6. () Salario variado
 7. () N/R

B.5. En el lugar donde usted trabajaba, contaba con: (ENTREVISTADOR/A puede marcar MÁS de una opción)

Beneficio	Sí	No
1. () Aguinaldo	()	()
2. () Seguro Social	()	()
3. () Póliza Riesgo de Trabajo	()	()
4. () Vacaciones	()	()
5. () Horario definido	()	()
6. () Estabilidad Laboral	()	()
7. () Otros:	()	()

B.6. ¿Aproximadamente cuántas personas trabajaban en ese lugar que usted trabajaba? (ENTREVISTADOR/A lea las opciones)

1. () 1 a 5 personas (microempresa) 3. () 31 a 100 personas (mediana)
 2. () 6 a 30 personas (pequeña) 4. () Más de 100 personas (grande)

PASE A LA SECCIÓN C

C. CONDICIÓN LABORAL ACTUAL

C.1. ¿Usted trabaja ahora?

1. Si Trabaja { Si viene de la SECCIÓN B, PASE A LA PREGUNTA C.3
Si viene de la SECCIÓN A, PASE A LA PREGUNTA C.7
2. No Trabaja PASE A LA PREGUNTA C.2

C.2. ¿Qué hace Usted en este momento? (ENTREVISTADOR/A: NO leer las opciones)

- Oficios Domésticos
- Está pensionado/a
- Desocupado/a (No hace nada)
- Trabajo familiar no remunerado
- Estudia: ¿Qué estudia? _____

5.1 Indique el lugar donde estudia: 1. Colegio 2. Universidad 3. INA 4. Educación informal

5.2 Tiene los estudios realizados relación con lo que estudió en el INA. Si () No

6. Otro _____

PASE A SECCIÓN E

C.3. ¿Trabaja usted en el mismo lugar en el que laboraba antes de ingresar al INA?

- Sí PASE A LA PREGUNTA C.4
- No, cambié de empresa PASE A LA PREGUNTA C.5
- No, ahora trabajo por cuenta propia PASE A LA PREGUNTA C.5

C.4. ¿Ocupa el mismo puesto que tenía antes de ingresar al INA?

- Sí PASE A PREGUNTA C.7
- No PASE A PREGUNTA C.5

C.5. Ese cambio ¿fue a una mejor opción? Si () No

C.6. El cambio de empresa o de puesto, ¿tiene que ver con haber estudiado en el INA?

- Sí () No.
- ¿A qué se debe el cambio? _____

C.7. Según su experiencia de trabajo, cuáles de las siguientes frases son ciertas:

"Gracias a la formación recibida en el INA":

- | |
|---|
| 1. () Hago mi trabajo con mejor calidad |
| 2. () Tengo certificados mis conocimientos |
| 3. () Soluciono mejor los problemas en el trabajo |
| 4. () Manejo mejor los equipos y herramientas de trabajo |
| 5. () Ninguna |

C.8. ¿Sus ingresos económicos han mejorado como resultado de las competencias adquiridas en el INA?

- Sí
- No

C.9. ¿Su trabajo es ocasional o permanente? Permanente () Ocasional

C.10. ¿Su trabajo actual tiene relación con lo que estudió en el INA?

1. Sí
2. No ¿Por qué razones no trabaja en área relacionada con lo que estudió en el INA?
(ENTREVISTADOR/A NO leer las opciones, PUEDE marcar MÁS de una opción)

1. Falta experiencia laboral
2. Le piden bachillerato de secundaria
3. No hay trabajo en la zona
4. No cumple con la edad que piden las empresas
5. No le interesa trabajar
6. Tiene mejores oportunidades en otra área
7. Falta capacitación o conocimientos en otras áreas o en la misma
8. Otros: _____

C.11. ¿Usted trabaja como? (ENTREVISTADOR/A, lea las opciones)

- | | | |
|---------------------|------------------------------|-------------|
| 1. () Asalariado/a | 3. () Propietario/socio | 5. () Otro |
| 2. () Por contrato | 4. () Mano de obra familiar | |

C.12. ¿Aproximadamente, cuánto gana usted por mes? ENTREVISTADOR/A, lea las opciones.

- | | |
|---|--|
| 1. () Menos de ¢ 200.000 | 5. () De ¢500.000 a menos ¢600.000 |
| 2. () De ¢ 200.000 a menos de ¢300.000 | 6. () De más de ¢ 500.000 a menos ¢ 700.000 |
| 3. () De ¢ 300.000 a menos de ¢400.000 | 7. () Más de ¢700.000 |
| 4. () De ¢ 400.000 a menos de ¢500.000 | 6. () Salario variado |
| | 7. () N/R |

C.13. En el lugar donde usted trabaja, cuenta con: (ENTREVISTADOR/A puede marcar MÁS de una opción)

Beneficio	Si	No
1. () Aguinaldo	()	()
2. () Seguro Social	()	()
3. () Póliza Riesgo de Trabajo	()	()
4. () Vacaciones	()	()
5. () Horario definido	()	()
6. () Estabilidad Laboral	()	()
7. () Otros	()	()

C.14. ¿Cuánto tiempo después de haber terminado de estudiar en el INA, obtuvo su primer trabajo?

- | | |
|--|---------------------|
| 1. () Se quedó en el mismo lugar donde hizo la práctica | 4. () Más de 1 año |
| 2. () Menos de un 6 meses | 5. () Ya trabajaba |
| 3. () Menos de 1 año | |

C.15. ¿Qué condiciones le permitieron obtener su trabajo actual? (ENTREVISTADOR/A: puede marcar MÁS de una opción).

- | | |
|---|---|
| 1. <input checked="" type="checkbox"/> Haber estudiado en el INA | 4. <input checked="" type="checkbox"/> Conocimientos en el área |
| 2. <input checked="" type="checkbox"/> Experiencia | 5. <input checked="" type="checkbox"/> Tener su propio negocio |
| 3. <input checked="" type="checkbox"/> Tener bachillerato de secundaria | 6. <input checked="" type="checkbox"/> Otros: _____ |

C.16. ¿El trabajo que desempeña actualmente, ha sido gracias a la formación que recibió en el INA?

Sí () No. ¿A qué condiciones se debe entonces? (ENTREVISTADOR/A: puede marcar MÁS de una opción).

- | | |
|---|--|
| 1. <input checked="" type="checkbox"/> Conocimientos en el área | 4. <input checked="" type="checkbox"/> Tener su propio negocio |
| 2. <input checked="" type="checkbox"/> Experiencia | 5. <input checked="" type="checkbox"/> Otros: _____ |
| 3. <input checked="" type="checkbox"/> Tener bachillerato de secundaria | |

C.17. Aplica usted los conocimientos que adquirió en la formación recibida en el INA, en su trabajo actual:

1. Sí 2. No

C.18. ¿Después de estudiar en el INA, su situación laboral?

1. Mejoró, ¿por qué? _____
2. Se mantuvo igual, ¿por qué? _____
3. Empeoró, ¿por qué? _____

D. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

D.1. ¿Cómo se llama el lugar o empresa en el que usted trabaja? Empresa: _____

D.2. ¿Aproximadamente cuántas personas trabajan en esta empresa o lugar de trabajo? ENTREVISTADOR/A, lea las opciones.

1. () De 1 a 5 personas (microempresa) 2. () De 6 a 30 personas (pequeña)
3. () De 31 a 100 personas (mediana) 4. () Más de 100 personas (grande)

D.3. ¿En qué provincia se ubica su lugar actual de trabajo? Provincia: _____

Fin del cuestionario

E. SOLAMENTE PARA LAS PERSONAS DESOCUPADAS

E.1. ¿Usted, ha buscado trabajo?

1. Sí **PASE A LA PREGUNTA E.2**
2. No ¿Por qué? (ENTREVISTADOR/A, NO leer las opciones. PUEDE marcar MÁS de una opción)

1. () Continúa estudiando 2. () No hay fuentes de trabajo
3. () No le interesa 4. () Por la edad
5. () Aspectos familiares/cuido de personas dependientes 6. () Recién terminó la práctica
7. () Por discapacidad 8. () Motivos de salud
9. () Otros: _____

Si respondió NO Fin del cuestionario

E.2. ¿Cuáles son las razones por las cuáles, usted considera que no ha podido conseguir trabajo? (ENTREVISTADOR/A, NO leer las opciones. PUEDE marcar MÁS de una opción)

1. () No hay fuentes de trabajo donde vive 2. () Falta de capacitación en otras áreas
3. () Falta de experiencia laboral 4. () Recién terminó la práctica
5. () No le interesa trabajar 6. () Presentó expediente y está esperando
7. () Le piden bachillerato de secundaria 8. () Otros:

Fin del cuestionario