

Informe de medición del Impacto de los Servicios de Certificación de Competencias Laborales en la permanencia o mejora de la condición laboral o ambas, de la población en Desventaja Social Certificada en el año 2019.

Realizado por: Eugenny Rodríguez Núñez
Año 2020

Índice

I. Presentación	2
II. Marco Teórico	3
II. Objetivos del Estudio	11
III. Opción Metodológica	12
IV. Análisis de Resultados	16
V. Conclusiones	26
VI. Recomendaciones.....	28

I. Presentación

La evaluación de impacto es un tipo particular de evaluación. En el INA se realizan este tipo de evaluación, para determinar en qué medida se produjeron cambios en la población que aprobó Pruebas de Certificación de Competencias Laborales.

Así como determinar si los mismos son atribuibles a la formación brindada por la institución. Estos cambios se determinan mediante indicadores tales, movilidad económica, permanencia o mejora en el trabajo, posibles ascensos dentro de la misma empresa o bien poner su propio negocio.

Este tipo de evaluación pueden abarcar tres grandes actores que son las personas, las empresas y la sociedad. No obstante, para efectos de la presente evaluación se determinará el impacto únicamente a nivel de personas que Certificaron Competencias Laborales durante el año 2019.

Esta evaluación surge como respuesta a un indicador que el INA establece dentro del Plan Estratégico Institucional 2020, en el que se establece “Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas” la meta es del 45%.

La población en Desventaja Social y que trabajaba antes de Certificar sus Competencias Laborales en el año 2019 es de 363 personas. Ellas realizaron 370 pruebas, por lo cual se decidió hacer un censo.

Los apartados que conforman el documento son los siguientes:

- Marco teórico
- Objetivos de la evaluación
- Opción Metodológica
- Análisis de Resultados
- Conclusiones y Recomendaciones

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del objeto de estudio:

Dentro de la naturaleza, fines y atribuciones del INA en su Ley Orgánica N° 6 868, capítulo. I, artículo 3, se indica que éste desarrollara un sistema para certificar oficialmente el nivel de conocimientos y destrezas de las personas trabajadoras que se sometan a las evaluaciones, en las áreas que imparta el Instituto, independientemente de la forma en que esos conocimientos y destrezas hayan sido adquiridos. Este sistema opera desde el año 1983.

Tal y como se menciona en la ley, el Servicio de Certificación de Competencias del INA es el **reconocimiento oficial** del conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores vinculados entre sí, que una persona demuestra en la ejecución de un proceso o subproceso a partir de los requerimientos de un entorno laboral determinado, para la satisfacción del cliente, independientemente de la forma en que estos fueron adquiridos.

Las certificaciones de competencias laborales, cobran importancia por cuanto una vez que la persona pasa las pruebas, ella obtiene un título respaldado por el INA, que la acredita como persona cualificada para desempeñar un perfil profesional. Implícito se encuentra la mejora en la empleabilidad de las personas trabajadoras.

En el entendido de que la **empleabilidad o permanencia laboral** es " la aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en él y adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional".

Medir las posibles mejoras en la población que certifica sus competencias profesionales en el INA, es parte de los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional de la institución. Por ello la Unidad de Planificación y Evaluación en el año 2020 realizó un estudio, cuyos resultados se presentan en el presente informe.

Los requisitos para optar por la certificación de competencias son:

1. Edad de 15 años en adelante y de acuerdo a la legislación vigente según ocupación.

2. Ser costarricense o extranjero(a) con documento de residencia al día, debidamente autorizado por la Dirección General de Migración y Extranjería.
3. Poseer conocimientos, destrezas y actitudes en la competencia solicitada.
4. Preferiblemente estar laborando en el área que desea certificarse.

El **servicio** de certificación de competencias es **flexible** y se adecua a toda la población, sus ventajas son:

- El nivel académico no es requisito.
- Facilita la promoción laboral.
- Permite integrarse a un proceso de formación continua.
- Horarios a las necesidades de la persona y empresa.
- El servicio es gratuito.

El Proceso de Certificación de Competencias comprende los siguientes pasos:

a. Pre matrícula

La persona interesada se inscribe en cualquiera de las Unidades Regionales y/o Centros de Formación del INA en todo el territorio nacional, o bien, en la Unidad de Certificación en forma personal, vía telefónica al 2210-6263 o por correo electrónico, a la dirección certificacion@ina.ac.cr utilizando el formulario de solicitud.

b. Llenado de documentos

Se recopila la información solicitada en los formularios:

- Matrícula.
- Consentimiento informado para el uso de los datos personales.
- Resultado de la evaluación del Servicio de Certificación.

c. Entrevista o valoración técnica

Una vez matriculada, la persona interesada deberá someterse a una entrevista o valoración técnica, con el fin de verificar el nivel de conocimientos que posee en el área en la cual desea certificarse y determinar si cuenta con las competencias para realizar las pruebas prácticas y/o escritas.

d. Aplicación de pruebas

Las pruebas prácticas se aplican preferiblemente en el lugar de trabajo de la persona participante en coordinación con la empresa o bien, en un lugar coordinado por la persona interesada, pero que cumpla las condiciones requeridas y reciba el aval de la persona docente.

La prueba escrita se aplica en un lugar que cumpla con las condiciones requeridas, coordinada por la persona docente con la Unidad de Certificación.

e. Certificados

Lo retira la persona participante en el lugar indicado por la persona docente que le atendió, en un plazo aproximado de un mes después de finalizado el proceso de evaluación.

Es importante recordar que el impacto de las pruebas de certificación en la población en Desventaja Social en el año **2018 fue alto**, ya que el **84,3%** de las personas mantuvieron su trabajo, presentaron mejoras en su salario, obtuvieron estabilidad laboral o recibieron beneficios personales y laborales.

En total en el año 2019 se facilitaron **8 094 matrículas** en pruebas de Certificación de competencias laborales, de ellas fueron **aprobadas 6 933**.

Para efectos del presente estudio se tomaron en cuenta aquellas pruebas aplicadas por personas que pertenecen a la población en Desventaja Social y que al momento de la matrícula trabajaban. Ya que solo en ésta población se puede medir la permanencia o mejora laboral, como consecuencia del servicio recibido en el INA. Esas pruebas se detallan en el cuadro número 1.

En dicho cuadro se presentan las pruebas de Certificación de competencias laborales aprobadas por las personas en Desventaja Social que trabajaban al momento de la matrícula, por subsector.

Cuadro 1

Pruebas de Certificación de Competencias Laborales aprobadas por personas en Desventaja Social que trabajaban al momento de la matrícula, durante el año 2019.

Sector	Cantidad
Nombre del Servicio	
TOTAL	370
Turismo	157
Camarera/o de hotel	23
Salonero /a	19
Ética turística	17
Cocinero/a "b"	16
Técnicas de atención y guiado para turistas	10
Cocinero/a "c"	9
Elementos del turismo	7
Bartender	6
Historia natural de costa rica	5
Atención y guiado en actividades con cables y cuerdas	4
Geografía física de costa rica	4
Cocinero/a "a"	3
Legislación para las actividades turísticas	3
Recepcionista hotelero/ Ama de llaves	4
Sous chef, Chef	2
Técnicas de rescate en aguas para guías de rafting	1
Turismo cultural de Costa Rica/ Ética Turística	2
Rescate y mantenimiento en actividades turísticas con cables y cuerdas	1
Inglés intermedio I	7
Técnicas para lectura en inglés	6
Operador(a) de tecnologías de información y comunicación	5
Comprensión de lectura en inglés	2
Pronunciación inglesa II	1
Mecánica de Vehículos	40
Reparación de implementos de maquinaria agrícola	8
Alistador/a de la carrocería del vehículo	5
Pulidor/a de la carrocería del vehículo	3
Reparador del sistema de frenos del vehículo liviano	3
Afinado de motor a diésel de maquinaria agrícola	2
Operador/a de grúas hidráulicas telescópicas	2
Pintado de la carrocería del vehículo	2
Reparación interna del motor a diésel de maquinaria agrícola	2
Reparaciones básicas en los sistemas de suspensión y dirección del vehículo liviano	2
Sensores y actuadores en sistemas del vehículo	2
Afinado de motor a diésel y control de gases de la maquinaria y los vehículos pesados	1
Electricista automotriz	1

Continúa...

.....Continuación cuadro 1

Sector	Cantidad
Nombre del servicio	
Enderezado de la carrocería del vehículo	1
Reparación del sistema de la transmisión mecánica del vehículo liviano	1
Reparación del sistema de suspensión y dirección del vehículo	1
Reparación interna del motor a gasolina y diésel	1
Reparaciones básicas en el sistema de frenos y embrague	1
Transmisiones mecánicas/Reparación de freno hidráulico servo asistido	2
Metal Mecánica	32
Soldadura con arco metálico protegido (smaw)	18
Soldadura con arco de tungsteno y protección gaseosa	6
Soldadura con oxiacetilénica	5
Mecánica de banco	3
Salud Cultura y Artesanías	20
Uñas artificiales	8
Maquillado para eventos según la moda	7
Aplicación del masaje relajante	2
Peluquero/a	3
Textil	26
Operador/a de maquina plana y overlock industrial	24
Confeccionador/a de lencería y trajes de baño	1
Confeccionador/a de ropa infantil a la medida	1
Eléctrico	21
Buenas prácticas de refrigeración y manejo de refrigerantes	12
Montajes de redes de distribución eléctrica	4
Instalador(a) de cableado estructurado	3
Electricista de edificaciones	1
Instalación de sistemas de aire acondicionado doméstico/residencial	1
Tecnología de Materiales	15
Albañil	10
Operador u operadora de piscinas	5
Industria Alimentaria	11
Decorador/a de pasteles	3
Panadero/a	3
Pastelero/a	3
Carnicero/a	2
Industria Gráfica	3
Prensista offset	2
Ayudante prensas offset	1

Fuente. Costa Rica, INA. Bases de datos Unidad de Planificación y Evaluación. Año 2019

2.2. Sinopsis de la situación socioeconómica a nivel nacional.

A continuación, se presenta una síntesis de los principales factores que afectaron la economía costarricense y con ello la posibilidad de las personas certificadas de mantener un puesto de trabajo o mejorar sus condiciones de vida.

A partir de marzo del año 2020, la economía del mundo entero entró en una crisis causada por una pandemia causada por el Zars-Cov 2, Coronavirus 19, a la que nunca antes la humanidad se había enfrentado. Hablándose posterior a ella, incluso de reapertura de la economía de las naciones.

El Presidente de la República en su discurso del primero de mayo del año 2020, propuso 10 posibles soluciones para reactivar la economía del país para paliar la crisis económica a la que se enfrenta Costa Rica después dicha pandemia, ellas son las siguientes:

- Solucionar la informalidad, y facilitar el aseguramiento independiente de las micro y pequeñas empresas, agilizar el Estado, recortar trámites y concluir la mejora regulatoria.
- Innovar en la atracción de inversión extranjera directa, (IED). Que para el año 2019 superó los \$ 21,000 millones.
- Apostar a que jubilados extranjeros de buenas credenciales vengan al país a retirarse.
- Impulsar el cultivo de cáñamo para reactivar el sector agrícola.
- Proyectar el "Prestigio de Costa Rica", en ciencias de la vida, y turismo para generar ingresos en diferentes regiones del país.
- Impulsar proyectos de infraestructura para generar empleo (Tren eléctrico)

A parte de ellos el gobernante pidió a la Asamblea Legislativa aprobar algunos proyectos con miras a la reactivación económica del país, tales como:

- Empleo público.
- Ordenamiento y cierre de algunas instituciones descentralizadas
- Cierre del Fondo Nacional de Becas
- Reforma del INA para que responda a las necesidades reales del sector empresarial.
- Modernización del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados
- Nueva ley del Recurso Hídrico.

- Prohibir la explotación y exploración petrolera.

Según componentes del gasto, la desaceleración estuvo presente tanto en el consumo de los hogares como de todas las instituciones de Gobierno en general, cuyos efectos fueron en parte compensados por el incremento en la demanda externa de bienes, particularmente de dispositivos médicos. La evolución del consumo de los hogares es coherente con el deterioro en la confianza del consumidor, el menor crecimiento del crédito al sector privado y la caída en los términos de intercambio, que directamente afecta el ingreso disponible de los hogares.

Por su parte, la desaceleración en el consumo público obedeció tanto a las medidas de contención del gasto por parte del Gobierno entrante como al efecto de la paralización parcial de actividades, principalmente en educación y salud, resultante de la huelga organizada por algunas organizaciones sindicales en oposición a la reforma fiscal.

Para octubre 2020 el país se encuentra al vilo de una crisis económica que puede causar graves efectos para la población en general. Se realizan diversos esfuerzos entre diferentes fuerzas vivas del país y el Gobierno, para encontrar medidas que puedan llevar a una salida eficiente de la crisis.

2.3. Disminución en la ocupación y aumentos en el desempleo y en la población fuera de la fuerza de trabajo por efectos del COVID-19.

Datos oficiales precisan que en Costa Rica entre junio y agosto de 2020, la tasa de desempleo a nivel nacional ascendió a 23,2%, duplicando la tasa que se reportaba en igual trimestre del 2019. De igual modo creció la tasa de subempleos, y los trabajos en la informalidad.

Según se señala en la "Encuesta Continua de Empleo" (ECE), a julio 2020. La población desempleada era de 551 mil personas. Las razones para cesar su relación laboral fue la finalización de contratos laborales o trabajos ocasionales o bien recorte de personal (31,8 %), la falta de clientes o cierre de empresa (23,7 %) y otras razones de mercado que incorpora la situación sanitaria (32,5 %).

El perfil de estas personas en las que aumentó el desempleo fue:

- En su mayoría en grupos de edad entre 25 y 59 años (72,8 %).

- El aumento de los desempleados fue en todos los niveles educativos, especialmente en las personas que tienen secundaria completa o menos (59,5 %).

En el contexto expuesto y conociendo históricamente que la población que acude a recibir los servicios ofrecidos por el INA coincide con la antes expuesta, es que se procede a analizar los datos obtenidos.

II. Objetivos del Estudio

Objetivo General:

Determinar el impacto en la permanencia o mejora en las condiciones laborales, del servicio de Certificación de Competencias Laborales, en las personas de Desventaja Social que aprobaron pruebas en el año 2019.

Objetivos Específicos:

- * Caracterizar la población en Desventaja Social, que recibió el servicio de Certificación de Competencia Laborales.
- * Determinar la condición laboral de la población en Desventaja Social certificada, antes y después del servicio de Certificación de Competencias Laborales, para determinar su permanencia o mejora en las condiciones laborales.
- * Caracterizar el mercado laboral en el cual laboran las personas que recibieron el servicio de Certificación de Competencias Laborales, en términos de, tamaño, y ubicación geográfica.

III. Opción Metodológica

Para el análisis de los datos obtenidos de la encuesta aplicada, se determina el siguiente marco metodológico.

A. Confección y Validación de instrumentos:

Se tomó como punto de partida el instrumento que en los últimos años se ha venido aplicando para realizar las diferentes mediciones que se realizan en la Unidad de Planeamiento y Evaluación. Se procedió a seleccionar las variables que responden a los objetivos del estudio. La validación del instrumento se hizo con criterio de expertos.

El cuestionario fue diseñado para ser aplicado de manera telefónica y personal, y se estructuró con algunas preguntas de respuesta cerradas y otras de respuesta abierta.

B. Diseño de la muestra:

Por la cantidad de elementos y condiciones que componen esta población; se realiza un censo. El cálculo del indicador se hará a nivel global y no por Unidad Regional.

Cuadro 2.

Distribución de la población, según unidad regional en la que se certificó. Año 2019

Unidad Regional	Absoluto	Porcentual
TOTAL	370	100
Brunca	31	8,4
Cartago	12	3,2
Central Occidental	36	9,7
Central Oriental	97	26,2
Chorotega	54	14,6
Heredia	15	4,1
Huetar Caribe	14	3,8
Huetar Norte	76	20,5
Pacífico Central	35	9,5

Fuente. Costa Rica, INA. Bases de datos Unidad Planeamiento y Evaluación.

C. Población.

Todas aquellas personas que aprobaron pruebas de certificación durante el año 2019, que cumplen con al menos una de las condiciones para ser considerada como población en Desventaja Social e indicaban al momento de la matrícula estar laborando.

Se considera que la población pertenece a Desventaja social si reúne uno o más de las siguientes condiciones:

1. Plan Puente
2. Pobreza básica
3. Educación abierta
4. Migrantes
5. Personas con Discapacidad
6. Indígenas
7. Referidas del INAMU
8. Personas con ayudas económicas, con categoría de ayuda A y B

Las áreas geográficas contempladas, corresponden a las Unidades Regionales que comprende el INA.

D. Unidad de Estudio.

Personas que laboraban y que aprobaron pruebas de certificación y posee alguna condición de Desventaja Social durante el año 2019.

E. Las variables estudiadas son las siguientes:

1. Perfil de las personas certificadas:

Conjunto de características sociodemográficas de la población en desventaja social certificada.

2. Condición laboral de las personas:

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

3. Personas egresadas que mantienen su trabajo una vez graduados del INA:

La Certificación de Competencias Laborales ofrecida por el INA le permitió a la persona permanecer en su puesto de trabajo con mejores competencias, ya sea conservando el empleo que tenía o logrando algún acenso o mejoras en las condiciones generales de trabajo.

4. 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, ubicación geográfica

F. Medición Permanencia laboral.

La empleabilidad es «la aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en él y adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional. Con el propósito de determinar el número de personas que permanecen en el puesto de trabajo después de estudiar en el INA se utiliza la siguiente fórmula.

$$\text{Permanencia Laboral} = \frac{\text{Población que ahora trabaja y antes trabajaban}}{\text{Población que trabajaba}} \times 100$$

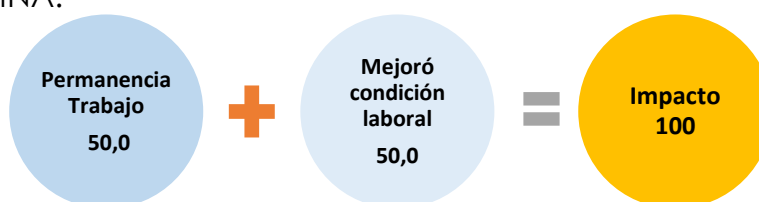
G. Medición de impacto del servicio de Certificación en la población que aprobó pruebas en el año 2019.

Para medir el impacto en la población que antes de ingresar al INA y después de egresarse trabajan (empleabilidad), se usan las siguientes variables:

- a. Aplica conocimientos en su lugar de trabajo: aunque en algunos casos las personas no trabajen en área relacionada con el área al que pertenece la prueba de certificación, es importante conocer si en el lugar donde trabaja aplica conocimientos certificados.
- b. Mejoró o se mantiene igual su condición laboral: el conocer si la situación laboral de la población mejoró o se mantiene igual, gracias a la certificación de competencias laborales que el INA le brindó, muestra que se dio un impacto positivo en la situación de la persona encuestada.

- c. Se mantiene trabajando. Esta se mide haciendo uso de la fórmula antes mencionada.
- d. Mejoras en desempeño, una de las consecuencias de la transferencia de conocimientos es que las personas conocen una forma más certera de realizar las labores que se les asignen.
- e. Mejora en ingresos económicos, se espera que, al mejorar la empleabilidad de la población mediante los conocimientos, produzca una mejora en sus ingresos económicos.

En la siguiente figura, se presentan los elementos considerados y el peso asignado a cada uno, para el cálculo del impacto de la Certificación de Competencias Laborales en la población que se encontraban trabajando al ingresar al INA.



En lo que respecta a los rangos para clasificar el impacto según categorías, son los presentados posteriormente:

Factor	Rango
Alto	De 80 a 100
Medio	De 60 a menos de 79
Bajo	Menos de 60

H. Resultados del trabajo de campo.

Muestra	Entrevistas aplicadas		No aplicadas	
	Absoluto	%	Absoluto	%
363	255	70,2	108	29,8

IV. Análisis de Resultados

4.1 Perfil de la población en estudio.

Los rasgos característicos de la población en estudio son:

- **Sexo:** la participación de los hombres en las pruebas de certificación es muy representativa 64,7%. Comportamiento que se mantiene para todos los grupos etarios. Incluso en el grupo etario mayor a 60 años no hay mujeres. La razón de masculinidad es de 1,83 hombres por cada mujer que realizó pruebas de Certificación de competencias laborales. Por otra parte, las mujeres que participaron de las pruebas de certificación representan el 35,3%.
- **Edad:** 90% de la población tiene edades entre 19 años y menos de 50.
- **Nivel de escolaridad:** 56,1% de las personas cuentan con secundaria completa o incompleta, 27,1% primaria incompleta o completa, y 16,9% tienen algún grado de educación universitaria.
- **Razones para Certificar sus competencias laborales**

Adquirir conocimiento	62,4
Tener título	36,5
Superación personal	34,9
Solicitud de la empresa	15,7
Mejorar Curriculum	14,9
Poner negocio	9,0
Cambiar de empleo	5,9
Le invitaron	2,0
Ascenso dentro misma empresa	1,6
Cambiar de empleo	1,6

La suma de los porcentajes por razón para certificar sus competencias laborales no es igual a 100%, debido a que las personas podían escoger más de una respuesta en la pregunta formulada.

Cuadro 3.

Distribución de las personas encuestadas por sexo, según sector y subsector productivo de la prueba. Año 2019.
(valores absolutos)

Sector y Subsector Productivo	Total	Hombre	Mujer
TOTAL	255	165	90
Turismo	97	62	35
Alojamiento	18	2	16
Gastronomía	42	27	15
Servicios Turísticos	37	33	4
Comercio y Servicios	34	21	13
Idiomas	30	19	11
Informática y Comunicación	4	2	2
Mecánica de Vehículos	27	27	-
Enderezado y Pintura	8	8	-
Operación y Conducción	1	1	-
Vehículos Automotores y Bicicletas	18	18	-
Metal Mecánica	24	24	-
Construcciones Metálicas	20	20	-
Mecánica de Precisión	4	4	-
Textil	23	1	22
Confección de Productos Textiles	23	1	22
Salud, Cultura y Artesanía	19	5	14
Salud y Bienestar	19	5	14
Tecnología de Materiales	11	10	1
Construcción Civil	8	8	-
Gestión Ambiental	3	2	1
Eléctrico	11	11	-
Electricidad y Electrónica	4	4	-
Refrigeración y Aire Acondicionado	6	6	-
Telecomunicaciones y Telemática	1	1	-
Industria Alimentaria	9	4	5
Elaboración de Productos Alimenticios	9	4	5

Fuente: Costa Rica, INA. Encuesta Población en Desventaja Social que Certificó Competencias Laborales en el año 2019.

El sector productivo en el que mayor cantidad de personas fueron certificadas fue en Turismo, que reportó el 38,0 % de las personas censadas. En este sector las pruebas que se aplicaron con mayor frecuencia fueron:

- Camarero/a de hotel, 13,4%
- Cocinero/A "B" 10,3%
- Ética Turística 10,3%

El segundo sector en el que más pruebas se aplicaron fue en Comercio y Servicios. Las pruebas realizadas fueron:

- Idiomas en el lenguaje inglés, 88,2%.
- Informática y comunicación, la prueba se denomina Operador/a de tecnologías de la información y comunicación, 11,8%.

El tercer grupo con en el que más pruebas se realizaron fue en Mecánica de Vehículos, 13,3%. En este sector no participó de las pruebas ninguna mujer.

Las pruebas se realizaron con más frecuencia son:

- Reparación de implementos de maquinaria agrícola.
- Alistador/a de la carrocería del vehículo.

4.2 Condición laboral antes y después de la Certificación de Competencias Laborales.

Tal y como se mencionó en la metodología una de las condiciones para seleccionar la población que forma parte del presente estudio es que trabajaran. Y una vez que aprobaron el proceso de certificación de sus competencias laborales, continuó trabajando el 79,6% y 20,4% dejó de hacerlo.

En el gráfico número 2, se observa que las mujeres fueron más afectadas por el desempleo, que los hombres, el 23,3% de ellas perdió su trabajo después de obtener su certificación laboral, y el 18,8% de los hombres.

Seguidamente se exponen la comparación de los puestos de trabajo antes y después de la certificación, en términos, de salario recibido, garantías sociales, relación con el medio de producción y tipo de puesto. De manera que se pueda demostrar si existieron cambios positivos en el trabajo, una vez que las personas trabajadoras recibieran la Certificación se sus Competencias Laborales en la institución.

Gráfico 1
Condición laboral de las personas antes de certificar competencias laborales, según sexo. Año 2019

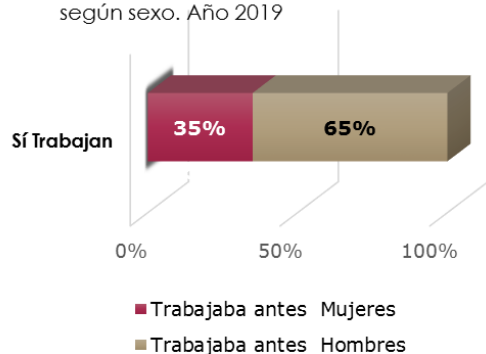
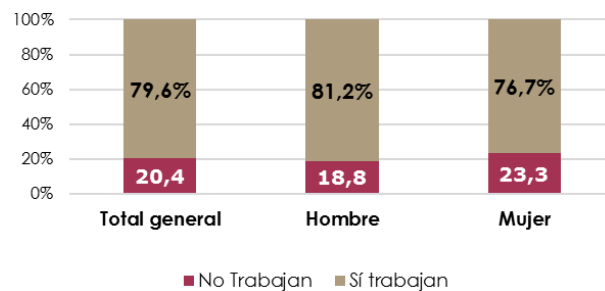


Gráfico 2.
Condición laboral de las personas después de certificar competencias laborales, según sexo. Año 2019



Fuente: Costa Rica, INA. Encuesta Población en Desventaja Social que Certificó Competencias Laborales en el año 2019.

Al realizar la comparación de la situación laboral antes y después de la Certificación de Competencias Laborales, se evidencia deterioro, tanto en las condiciones de los puestos de trabajo, como en la cantidad de personas que se mantienen trabajando. Los detalles se presentan en el cuadro número 4.

Los principales hallazgos son:

- 20,4% de las personas perdieron el empleo.
- Respecto al tipo de puesto de trabajo hay una disminución del 26,9% de las personas que trabajan en puestos permanentes y con ello la pérdida de la estabilidad laboral y así como la mayor incidencia de incumplimiento de derechos laborales establecidos por ley, de los que gozan.
- Aumenta en 15,4% la cantidad de personas que ocupan puestos de trabajo ocasionales, en perjuicio de la estabilidad de las personas trabajadoras.
- En cuanto a la relación con el medio de producción, hay un cambio positivo, aumentó en 24,0% las personas que son propietarias de los medios de producción. Por otra parte, se reducen los porcentajes de personas que trabajan como asalariados y por contrato en 29,8% y 38,9% respectivamente.
- El número de personas por cada uno de los rangos salariales bajó con respecto a esa misma población antes de recibir el servicio INA.

- 8 personas obtuvieron una mejora salarial
 - 55 siguieron ubicados en el mismo rango salarial.
 - 19 personas pasaron de tener un salario fijo a uno salario variado
 - 27 personas quedaron desempleadas
 - 9 tuvieron reducción salarial
 - 85 no respondieron.
- Por último, bajó en aproximadamente 50% el número de personas que gozaban de las Garantías Sociales establecidas por ley en Costa Rica. Se trata de las personas que reciben salario variado y que ahora trabajan en trabajos ocasionales

Cuadro 4.

Características del puesto laboral de las personas encuestadas antes y después de la Certificación de Competencias Laborales, por número de personas y variación, según característica del puesto laboral. Año 2019

Característica del puesto de trabajo	Número de personas		Variación respecto a antes		Comportamiento
	Antes	Después	Diferencia	%	
TOTAL	255	203	-	-	↓
Tipo de puesto que desempeñaba					
Permanente	216	158	-58	-26,9	
Ocasional	39	45	6	15,4	↓
Relación con el medio de producción					
Asalariado	168	118	-50	-29,8	
Propietario/a	50	62	12	24,0	
Por contrato	36	22	-14	-38,9	
Mano obra familiar	1	1	0	0,0	
Monto salarial (miles de colones)					↓
Menos de 200	12	14	2	16,7	
De 200 a 299	18	9	-9	-50,0	
De 300 a 400	55	28	-27	-49,1	
De 401 a 500	24	16	-8	-33,3	
De 501 a 700	15	9	-6	-40,0	
Más de 700	4	6	2	50,0	
Salario variado	68	74	6	-8,8	
No responde	59	47	-12	-20,3	
Beneficio de Garantías Sociales					↓
Aguinaldo	172	123	-49	-28,5	
Seguro Social	179	128	-51	-28,5	
Póliza de Riesgos de trabajo	173	121	-52	-30,1	
Vacaciones	172	120	-52	-30,2	
Horario Definido	172	121	-51	-29,7	
Estabilidad Laboral	180	129	-51	-28,3	

Fuente: Costa Rica, INA. Encuesta Población en Desventaja Social que Certificó sus Competencias Laborales en el año 2019.

Del grupo poblacional que mantuvo su trabajo después de recibir servicios en el INA, el 78,8% continuó haciéndolo en la misma empresa que ya laboraba.

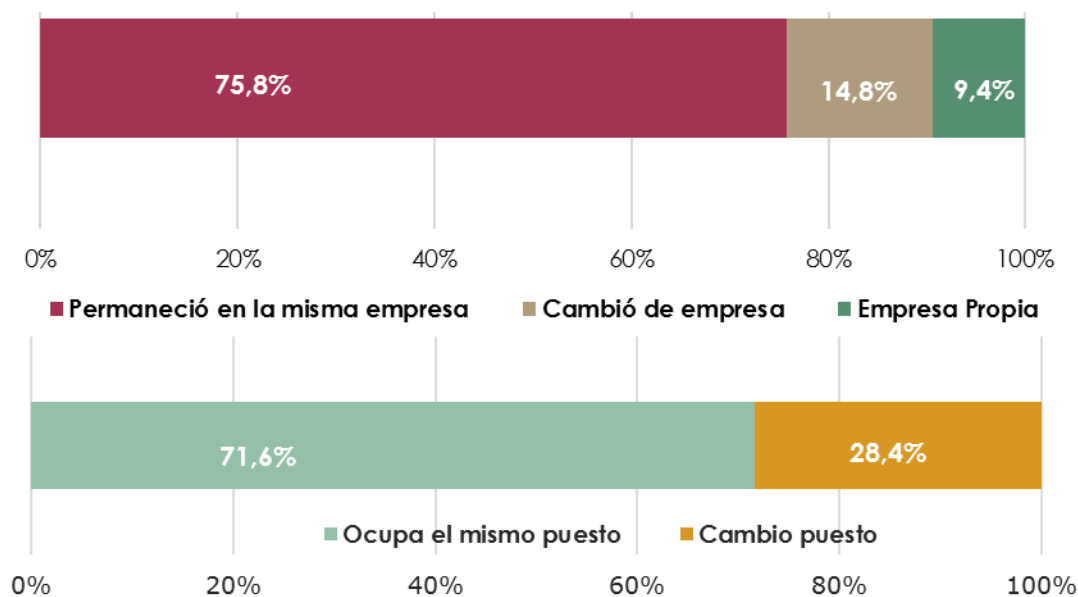
De ellos el 94,2% también continuó en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba antes de certificar sus competencias laborales, y 5,8% cambió de puesto de trabajo dentro de la misma empresa. De las últimas personas la mitad indicó que el cambio de puesto fue positivo y se produjo debido a la certificación de competencias laborales.

Por otra parte, el 14,8% cambió de empresa, y un 9,4% puso su propio medio de producción. Todas esas personas cambiaron también de puesto de trabajo.

El detalle de esos movimientos se muestra en el gráfico siguiente.

Gráfico 3.

Movimientos realizados por la población según empresa y puesto de trabajo, después de Certificar Competencias Laborales en el INA. Año 2019

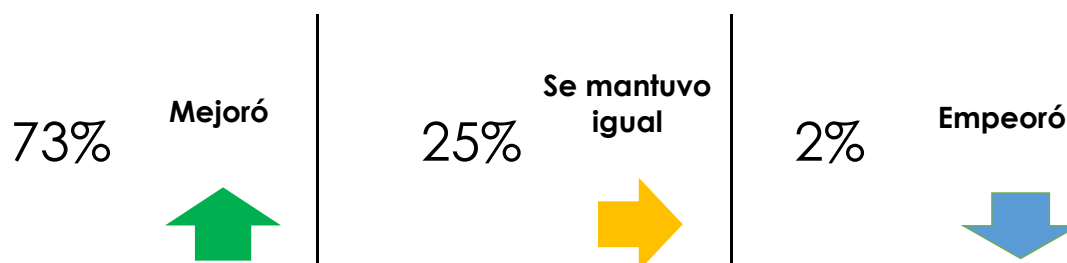


Fuente: Costa Rica, INA. Encuesta Población en Desventaja Social que Certificó Competencias Laborales en el año 2019.

El 73,2% de las personas que cambiaron de puesto de trabajo, exteriorizaron que **ese cambio fue positivo para su vida laboral**. 41,3% de ese mismo grupo

poblacional, **atribuye el cambio al título obtenido en el INA**. El resto de personas relaciona el cambio de puesto con oportunidades laborales que se le presentaron, razones personales entre otros.

4.3. Mejoras percibidas por la población relacionadas con la Certificación de Competencias Laborales en el INA.



Las personas que expresaron que sus condiciones laborales mejoraron, indican que el haber certificados sus conocimientos les permite optar por más puestos de trabajo en los que se solicita tener un título que los respalde, se desenvuelven mejor en el trabajo y puede adquirir mejores contratos, han obtenido ascensos en sus trabajos, y en otros casos indican, que el actualizar sus conocimientos les permiten realizar de mejor manera su trabajo.

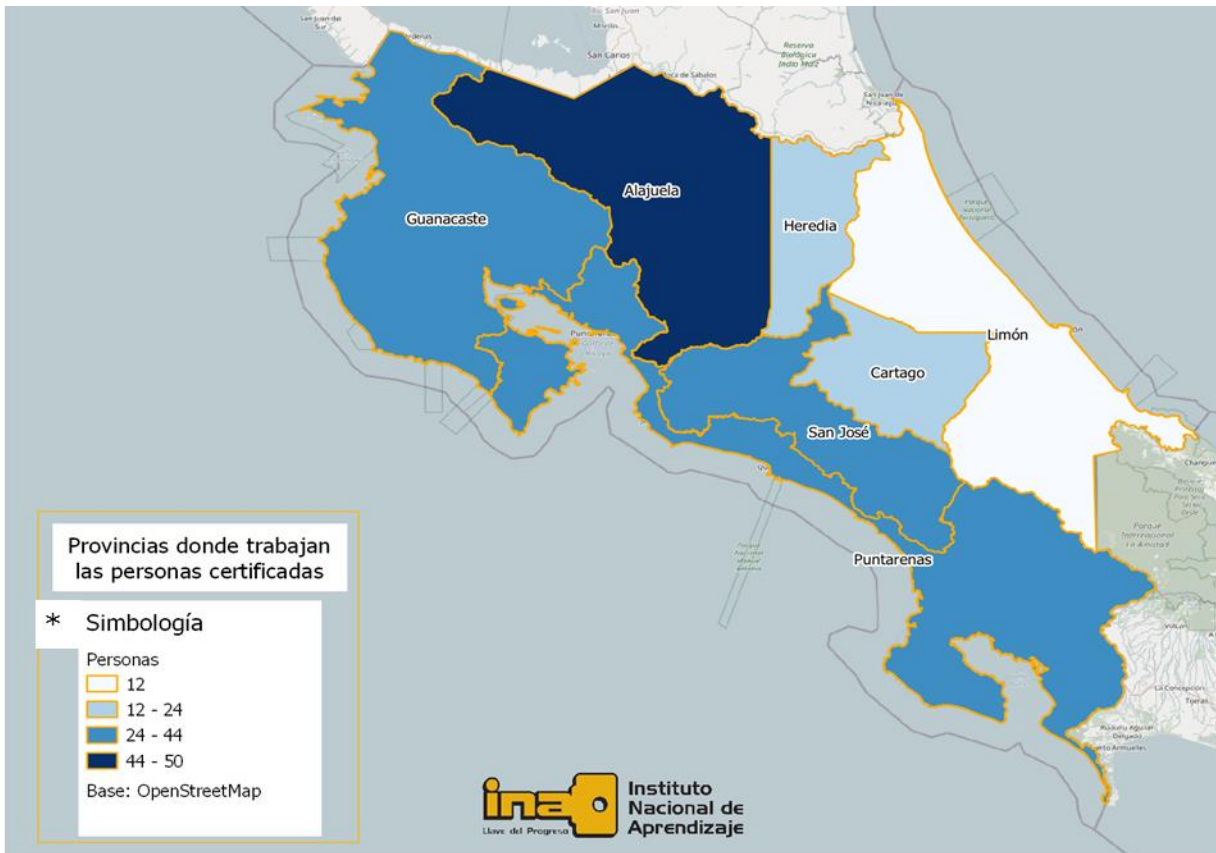
Además, el 88,2% de la población en estudio, indica que aplica conocimientos certificados en el INA en su trabajo, y el 11,3% no lo hace.

Fruto de la certificación de competencias laborales las personas trabajadoras indican que experimentaron mejoras en los siguientes aspectos:

- Hace con mejor calidad el trabajo 86,7%
- Soluciona mejor los problemas de trabajo 81,3%
- Maneja mejor los equipos y herramientas 81,8%
- Ingresos económicos han mejorado 54,2%

4.4. Características de las empresas en las que labora la población que Certificó sus Competencias Laborales.

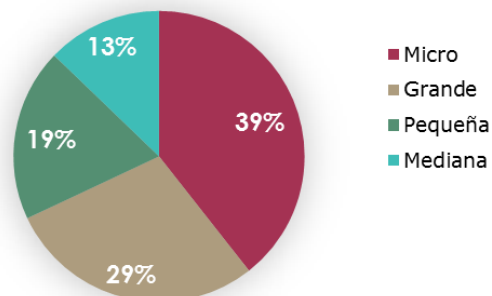
La mayor parte las personas trabajan en empresas ubicadas en Alajuela, en segundo lugar, se encuentran las provincias de San José y Puntarenas y Guanacaste, por último, en las provincias en la que menor número de personas trabajan es en Heredia, Cartago y Limón.



* Los códigos de colores usados por provincia se establecieron de acuerdo al número de personas trabajadoras en cada una de ellas.

Respecto al tipo de empresas en las que actualmente laboran las personas que certificaron sus competencias laborales en el INA, se puede observar que son mayormente micros y pequeñas en 58% del total, el 13% son medianas, y el 29% corresponde a empresas grandes.

Gráfico 4
Distribución porcentual de las empresas según tamaño. Año 2019.



4.4 Calculo del indicador de impacto.

Para conocer el impacto del servicio de Certificación de Competencias Laborales en la población atendida en el año 2019, se procedió a aplicar la fórmula establecida en el capítulo de metodología del presente informe. Los resultados son los siguientes:



Calificación del Impacto

79,6%



Calculo indicador PEI

En el Plan Estratégico Institucional el INA se puso como meta para el año 2020 que el 45% de "Personas en desventaja social certificadas permanecieran en su trabajo o mejoraran su condición laboral o ambas".

El resultado fue de **79,2%**.

Resultado de cumplimiento del indicador PEI

79,2%/45%=176%

4.4 Población que no trabajan después de Certificar sus Competencias Laborales.

Las causas de la condición de desempleo de las personas que no trabajan después de Certificar Competencias laborales en el INA son:

- | | |
|--|------------|
| ○ Están en espera de que las llamen | 8 personas |
| ○ No hay fuentes de empleo | 2 personas |
| ○ Cuida a personas dependientes | 2 personas |
| ○ Motivos de salud | 1 persona |
| ○ Debido a la Pandemia no encuentran trabajo | 6 personas |

4.5. Consideraciones finales.

Es necesario resaltar la importancia y los efectos negativos de la Pandemia causada por el COVID-19 en el mercado laboral y que sin duda alguna afectó a la población en estudio, a parte de los ya señalados y que se pueden resumir de la siguiente manera:

- Las personas asalariadas se vieron afectados por la suspensión temporal, reducción de horas u otro tipo de cambios en las condiciones con un impacto en el ingreso por trabajo o salario.
- En las personas independientes con la suspensión de su actividad o negocio o bien porque tuvieron restricciones para operar, cierre de su empresa o negocio de forma temporal.
- Las personas que perdieron el empleo, cerraron su negocio o suspendieron su actividad sin garantía de reintegro, no consiguieron un empleo a pesar de estar disponibles y buscar.

V. Conclusiones.

1. El impacto causado por el Covid - 19 en la economía de Costa Rica es evidente en todos los sectores, y en el trabajo se puede evidenciar grandes afectaciones. Mismas que afectaron la población que Certificó Competencia Laborales en el INA. Dentro de la que casi el 40,8 % eran personas migrantes y que certificaron competencias en el sector que más afectado fue por la pandemia, Turismo (36,7%).
2. El impacto del Servicio de Certificación de Competencias Laborales en la población en Desventaja Social en la Permanencia y mejora de condiciones laborales, **es Medio**. Debido a que:
 - 79,6% conservó su trabajo.
 - 88,2% aplica los conocimientos certificados en su trabajo.
 - 81,1% obtuvo mejoras en las condiciones laborales, ya que pueden optar por más puestos de trabajo en los que se solicita tener un título que los respalde, 97% indica que actualizar sus conocimientos les permite realizar de mejor manera su trabajo y por ello pueden optar por mejores contratos, 3% han obtenido ascensos en sus trabajos.
3. 75,8% de la población continuó trabajando en la misma empresa que antes lo hacía, la mayoría de ellos en el mismo puesto de trabajo. Por otra parte 14,8% cambio de empresa y 9,4% pasaron a crear su propio medio de producción. Este último grupo cambio también de puesto de trabajo.
4. Hay deterioro generalizado en las características de los puestos de trabajo de la población que conservó su empleo. Se disminuyeron en 26,9% los empleos en los que existía un contrato de carácter permanente, y aumentaron en 15,4% al mismo tiempo los puestos de trabajo temporales. Disminuyeron las personas asalariadas en 29,8% y las que trabajaban por contrato en 38,9%. Se redujo la cantidad de personas en casi todas las categorías salariales, así como el porcentaje de personas que gozan de Garantías Sociales, tales como CCSS, aguinaldo, vacaciones, estabilidad laboral.

5. Las personas que no trabajan en la actualidad es porque perdieron su empleo debido a la pandemia, no hay fuentes de empleo y han realizado gestiones para ubicarse nuevamente laboralmente, pero continúan esperando que los llamen de alguna empresa.

VI. Recomendaciones.

1. Fortalecer el servicio de Certificación de Competencias Laborales en las áreas de mayor demanda laboral, asignando personal docente en otros sectores productivos, además de inglés en el que ya se robusteció considerablemente en el año 2020.

Responsables: Unidades Regionales, Unidad de Certificación, Núcleos Tecnológicos.

Plazo: PASER 20021-2022