



**Unidad de Planificación y Evaluación
Proceso de Evaluación y Estadísticas**

**Informe de la medición del impacto de las personas en desventaja
social capacitadas que permanecen o mejoran su condición
laboral o ambas, año 2021.**

*Elaborado por:
Minor Ramírez Robles.*

Noviembre 2022.

Contenido

I.	Presentación.....	1
II.	Resumen Ejecutivo.....	2
III.	Aspectos generales de la evaluación	7
3.1.	Delimitación de la evaluación	7
3.2.	Necesidad de la evaluación	7
3.3.	Antecedentes de la evaluación	7
3.4.	Justificación.....	11
3.5.	Objetivo general y objetivos específicos	12
3.6.	Limitaciones de la evaluación	12
IV.	Aspectos metodológicos de la evaluación	13
4.1.	Variables de análisis.....	13
4.2.	Población objeto de estudio.....	18
4.3.	Método de selección de la población sujeto de estudio	18
4.4.	Metodología de evaluación.....	18
4.5.	Tipo de muestra.....	18
4.6.	Cálculo del tamaño de la muestra.....	19
4.7.	Fórmula para la medición del impacto	20
4.8.	Tipos de instrumentos para la recopilación de datos	21
4.9.	Procedimiento para la recolección de los datos	21
4.10.	Procesamiento para el análisis de los datos.....	22
V.	Análisis de los resultados de la información.....	23
5.1.	Resultados del trabajo de campo.	23
5.2.	Características de la población.	23
5.3.	Situación laboral de las personas capacitadas antes de ingresar al INA.	28
5.4.	Situación laboral de las personas capacitadas después de haber recibido los servicios de capacitación impartidos por el INA.	32
5.5.	Mejoras percibidas en las personas que se capacitaron en el INA.	38
5.6.	Medición del impacto producto del servicio de capacitación recibido.	41
VI.	Conclusiones.....	43
VII.	Recomendaciones	44
VIII.	Bibliografía	45
IX.	Anexos.....	46

I. Presentación

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), se crea el 21 de mayo de 1965, mediante la Ley 3506, con el propósito de capacitar a los trabajadores y formar a los aprendices; fue sustituida por la Ley 6868 , del 6 de mayo de 1983 “Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje”, la cual dicta satisfacer la necesidad de mano de obra calificada y especializada de los tres sectores económicos y, lo constituye en una institución autónoma de derecho público, con personería jurídica y patrimonio propio; esta última es reformada parcialmente, mediante la ley 9931 Fortalecimiento de la Formación Profesional para la Empleabilidad, la Inclusión Social y la Productividad de cara a la Revolución Industrial 4.0 y el Empleo del Futuro, en enero 2021.

En este caso, el propósito se establece con claridad en el Artículo 2 de la ley 9931 del INA, promover, desarrollar y potenciar la capacitación y formación profesional en Costa Rica; las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para encontrar, conservar y mejorar las condiciones para un trabajo de calidad o el emprendimiento y el desarrollo empresarial. Esto en todos los sectores de la economía, en aras de impulsar y contribuir con el desarrollo económico, la inclusión social y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.

Además, acatar el objetivo estratégico establecido en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2025, **priorizar la atención de la población en desventaja social, mediante servicios de formación, capacitación y certificación, en igualdad de condiciones, que contribuyan a su movilidad social y la disminución de la pobreza en el país; midiendo a través del indicador** y también, al indicador establecido en dicho plan, con respecto a: **Porcentaje de personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.**

En atención a tales responsabilidades, por medio de la presente evaluación, se pretende identificar si el servicio de capacitación brindado a través de los módulos certificables y cursos del año 2021 va a provocar mejora y permanencia en las condiciones de trabajo de las personas en desventaja social, así como cualquier otro beneficio que se haya alcanzado producto del servicio de capacitación impartido.

II. Resumen Ejecutivo

La Unidad de Planificación y Evaluación, mediante el Proceso de Evaluación y Estadísticas, realiza la evaluación de impacto en la empleabilidad de las personas en desventaja social que aprobaron módulos certificables o cursos, durante el año 2021, mediante el cual se identifican las mejoras en las condiciones de trabajo de aquellas personas que se encontraban trabajando antes y después de aprobar el servicio de capacitación impartido en la institución.

Porcentaje de personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.

Para la realización del estudio, se consideró una muestra de 623 personas que **al ingresar** al INA trabajaban, de las cuales se localizaron un total de 497, lo que representa el 79,8% de efectividad en la localización. Por la robustez de su tamaño permite que los resultados puedan ser inferibles al resto de la población.

Esta población entrevistada está conformada por 51,7% de mujeres y 48,3% hombres. Por otra parte, en cuanto a la distribución de las edades, el 50% se ubican en los rangos de 25 años a 39 años, tanto para hombres como mujeres. Incluso, se identifica que el 70% del total de las personas, están entre los 20 años y 44 años, siendo que se puede catalogar como una población que todavía es joven y que son quienes están en ese momento utilizando los servicios de capacitación que brinda el INA.

Con respecto al estado civil de las personas, el 46,3% son solteros/as, en menor porcentaje, 26,4% casados/as, unión libre 22,9%, entre otros, comportamiento que se mantiene en el caso de los hombres y mujeres.

Los resultados que se recopilaron, con respecto al nivel de educación, muestran que el 40,4% cuentan con estudios de secundaria completa, le secundan, secundaria incompleta con el 19,9%, universitaria completa con un 14,3% y primaria completa con el 12,9%, como niveles de mayor representación.

Como producto de los resultados de la investigación, se identificó que alrededor del 60% de las personas capacitadas residen en el Gran Área Metropolitana, principalmente en las provincias de; San José, Alajuela, Heredia y Cartago, respectivamente. También, el restante 40% de las personas capacitadas, residen en este caso, en provincias como; Puntarenas, Limón y Guanacaste

Como aspecto relevante y primordial de esta población, sobresale el interés fundamental al ingresar al INA, que es ***adquirir conocimientos y aprender***.

La condición laboral de estas personas trabajadoras se caracterizaba porque el 84,3% desempeñan puestos permanentes y un 15,7% en trabajos ocasionales, además, el 84,5% era afín y el 15,5% no afín.

El tipo de remuneración recibida refleja que el 60,6% son asalariados, otras condiciones como; propietario/a, por contrato y mano de obra familiar, son otros tipos de remuneración presentes, en estos casos las mujeres tienen mayores porcentajes de representación, con respecto a los hombres.

Los ingresos que en ese momento estaban percibiendo, se caracterizaban en mayor medida, como; ingresos muy variados y también entre el rango de ¢ 300.000 a menos de ¢400.000. Por otra parte, tenían una cobertura en cuanto a beneficios sociales, en promedio del 67,2% (vacaciones, seguro social, póliza de riesgos del trabajo y aguinaldo) y como información adicional importante, se encontraban laborando, principalmente en microempresas y empresas grandes.

Posteriormente a haber recibido los servicios de capacitación, se determina que continuó trabajando un total de 435 personas, lo cual corresponde al 87,5% del total de personas que trabajaban al ingresar al INA, esto representa un porcentaje muy importante, lo que significa que existe un alto grado de permanencia en el trabajo.

Estas personas que continuaron trabajando, el 85,5% se mantiene en el mismo lugar de trabajo, el 12% cambió de empresa y el 2,5% ahora trabaja por cuenta propia. En el caso de las personas que tuvieron cambios en su condición laboral, es muy importante

mencionar, que para el 81,9%, el cambio represento ser una mejor condición laboral que la que tenían anteriormente.

Como resultados que se deben de destacar, el 87,5% de las personas que continuaron trabajando después de haber recibido la capacitación, el 90,6%, trabajan en puestos permanente, y solo el 9,4%, continúan en trabajos ocasionales.

Como otro elemento importante con respecto a la condición laboral actual, producto de la capacitación recibida, las personas que trabajan actualmente, mencionan mejoras en su desempeño laboral como; realizar los trabajos con mejor calidad, solucionar mejor los problemas en el trabajo, manejar mejor los equipos y herramientas del trabajo, sentirse más seguro haciendo el trabajo, entre otros.

También es importante mencionar que, con relación a los aspectos laborales mencionados anteriormente, al mismo tiempo, el 41,6% de las personas que continúan con trabajo después de haber finalizado los servicios de capacitación impartidos, mencionan que sus ingresos se vieron mejorados, producto de la capacitación recibida en el INA.

Con respecto al grado de afinidad entre lo que estudiaron en el INA y el trabajo que desempeñan, representa un 86%, lo que es beneficioso, debido a que tienen la oportunidad de poder poner en práctica los conocimientos adquiridos.

En referencia a otros aspectos y características importantes de la condición laboral actual, de las personas capacitadas, se identifica que: el 66% trabajan como asalariados, la gran mayoría de personas cuentan con salarios variados e ingresos entre los ¢ 300.000 a menos de ¢400.000 mil colones y además, mejoraron la cobertura de los beneficios sociales (aguinaldo, seguro social, póliza de riesgos del trabajo y vacaciones) a un 70,7% representando aspectos que son beneficiosos para dicha población, considerando los aspectos y situación económica del país en ese momento.

En relación a otros aspectos mencionados en los resultados obtenidos, el 32% de las personas que continuaron con trabajo, mencionan que el trabajo que desempeñan actualmente ha sido gracias a la capacitación que recibieron en el INA.

Además, se obtiene que en general, esta población que continuó trabajando, el 50,3% de las personas identifican claramente que su situación laboral mejoró, después de haberse capacitado en el INA, en el 48,7% se mantuvo igual y solo en el 0,9% empeoró.

Aparte es muy importante resaltar, que el 98,9% de las personas que se capacitaron en el INA, obtuvieron beneficios relacionados con aspectos personales y laborales. En el caso de los **beneficios personales** el que sobresale primordialmente es el aumento de conocimientos, y **laborales**: la mejora en la calidad en el trabajo y mayor dominio de las funciones y labores realizadas.

Como otros aspectos relevantes que se pueden señalar como parte de los resultados obtenidos, es que el 99,3% de las personas recomendarían a otras personas capacitarse en el INA y el 98,6% están satisfechas con lo estudiado en el INA.

Cálculo del indicador

Para el cálculo del indicador, se debe calcular primero la permanencia laboral, para lo cual se utiliza la siguiente formula.

$$Permanencia Laboral = \frac{Población\ que\ trabaja\ actualmente\ y\ trabajaba}{Población\ que\ trabajaba\ antes\ de\ ingresar\ al\ INA} \times 100$$

$$Permanencia Laboral = \frac{435}{497} \times 100$$

$$Permanencia Laboral = 87,5\%$$

El resultado viene a representar, que el 87,5% de las personas en desventaja social que se capacitaron en el INA en el año 2021, lograron permanecer o mejorar su condición laboral o ambas. Posteriormente, se realiza el cálculo de la medición del impacto, para lo cual se utiliza la formula establecida en la metodología, la cual contempla las variables correspondientes a: permanencia, mejora en la condición laboral y beneficios obtenidos.

Para la respectiva medición, se considera los siguientes aspectos, los cuales se identifican en la siguiente tabla de información.

Aspectos	Logrado	Peso	Resultado
Permanencia	87,5%	50,0%	43,7%
Mejora condición laboral	71,0%	40,0%	28,4%
Desempeño Laboral	58,2%		
Mejora en ingresos	41,6%		
Aplica Conocimientos	86,2%		
Garantías Sociales	69,9%		
Situación Laboral mejoró o se mantiene igual	99,1%		
Beneficios obtenidos	98,9%	10,0%	9,9%
Total Impacto			82,0%

Fuente: Extraído de la Encuesta Proceso Evaluación y Estadísticas, año 2021.

Conforme los criterios de interpretación de los resultados de los datos y la escala de calificación establecida en la UPE, en este caso el impacto que se alcanzó, producto de la capacitación que recibieron las personas en desventaja social, **es un impacto alto**, obteniendo un resultado del 82,0%.

III. Aspectos generales de la evaluación

3.1. Delimitación de la evaluación

La evaluación de impacto comprende a todas aquellas personas en desventaja social que matricularon y aprobaron algún modulo certificable o curso y que indicaron estar laborando al momento de ingresar al INA durante el año 2021, se excluyen las personas que al momento de la matricula no dieron el consentimiento de ser sujetos a estudio, personas privadas de libertad y las personas que omitieron dar información con respecto a su dirección o número telefónico.

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

Además, se incluye un porcentaje de corrección debido a que existen personas que indican estar laborando, pero cuando se aplica la encuesta la respuesta es contraria.

3.2. Necesidad de la evaluación

Poder conocer los resultados del impacto provocado por módulos certificables y cursos, que se impartieron a la población en desventaja social que trabajaba al momento de ingresar al INA en el año 2021, como insumo para la toma de decisiones de la Administración Superior.

3.3. Antecedentes de la evaluación

En el cumplimiento de la misión institucional, el Plan Estratégico Institucional establecen una serie de objetivos orientados hacia la atención de la población en desventaja social, como; priorizar la atención de sectores claves de la economía nacional, incrementar las competencias multilingüísticas, apoyar nuevas iniciativas de inversión local y extranjera, fomentar una cultura emprendedora, contribuyendo con el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, la productividad y competitividad del país.

Por lo tanto, el INA a partir del año 2021, desarrolla un proceso de transición del “Modelo Curricular para la Formación Profesional” el cual estaba vigente desde el año 2006, iniciando con la ejecución de algunos servicios alineados a los nuevos estándares de cualificación. Con este nuevo Modelo Curricular se alinean los servicios del INA con el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional y orienta la formación profesional con enfoque en las competencias.

Producto de los procesos de cambio desarrollados en la institución, en el caso de la evaluación a desarrollar, se va a considerar como parte de la capacitación impartida, módulos certificables y cursos, debido a que ambos servicios tienen similitudes en los perfiles de salida.

En el caso de los módulos certificables refieren al Modelo Curricular saliente y se definen como: “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, además, 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”, al finalizar la persona recibe un certificado de aprovechamiento.

Por otra parte, en el nuevo Modelo Curricular aprobado en el año 2018, dicta que estos servicios de capacitación están orientados hacia el mejoramiento, complementación y especialización de las capacidades requeridas para mejorar el desempeño laboral de una persona no otorgando ningún nivel de cualificación; se ejecutan mediante cursos que es 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 requirieren de la citada actualización o complementación” .

Además, se debe de considerar con respecto a la evaluación, los aspectos relacionados con la población en desventaja social, la cual son consideradas como prioridad dentro del Plan Nacional de Desarrollo de la Administración 2018-2022. Estas poblaciones son una de las razones de ser de la Estrategia en la Atención de la Pobreza y la Reducción de la Pobreza Extrema, gestionadas por medio del programa Puente al Desarrollo que fue

aprobado según Decreto Ejecutivo N° 38954-MTSS-MDHIS-MIDEPLAN; el cual orienta las acciones sectoriales e institucionales en esta materia.

Bajo este concepto, la institución desempeña acciones estratégicas, con el propósito de promover la economía local, regional y nacional mediante la capacitación, dentro de las cuales se contemplan las acciones en materia de atención de la población en desventaja social.

La evaluación, contempla los siguientes grupos dentro de la categoría en desventaja social:

Personas de Estrategia Puente al Desarrollo: este plan surge en el seno del Plan Nacional de Desarrollo con el propósito de incidir en la reducción de la pobreza extrema y la desigualdad social. Es un proceso de atención multisectorial e interinstitucional, que garantiza a las familias el acceso al; sistema de protección social, desarrollo de sus capacidades, vinculación con empleo, ventajas de la tecnología, vivienda digna y al desarrollo territorial como medios para contribuir con el desarrollo humano y la inclusión social.

Personas indígenas: Toda persona que considera que pertenece a las poblaciones indígenas, es decir por auto identificación (conciencia de grupo), y se registra de esta forma en el formulario de solicitud de matrícula del servicio de capacitación y formación profesional.

Personas Migrantes: Grupo de personas que se han establecido en el país, provenientes de diferentes nacionalidades, a dichas personas, se les debe de atender con todos los servicios sociales correspondientes, según Ley General de Migración y Extranjería, en el apartado título quinto, artículo N°70; en el cual se establece para las personas extranjeras con residencia permanente o radicación temporal en el país, habilitados para trabajar según su categoría o subcategoría de ingreso y permanencia, los cuales deben de gozar de la protección respecto de las leyes laborales y sociales pertinentes.

Mujeres referidas del INAMU: Son mujeres que son atendidas por el INAMU, que están en condición de vulnerabilidad social y económica, y son referidas al INA para vincularlas a servicios de capacitación y formación profesional impartidos por la institución, con el

propósito que puedan desarrollar movilidad social, productividad y competitividad, adaptándose a los cambios que el entorno del país exige, con respecto a la vinculación con las oportunidades de emplearse y mejorar las condiciones económicas y sociales.

Personas de Educación Abierta (MEP): EL INA articula con el MEP proyectos, mediante la articulación intra e interinstitucional, para que las personas interesadas y estudiantes INA, concluyan los estudios secundarios. Este programa promueve el acceso y permanencia en el sistema de educación formal de las personas. La articulación y coordinación de los proyectos con el MEP la realiza la Unidad de Desarrollo Social del INA.

Personas que reciben ayuda económica por parte del INA (solo categorías A y B): Personas que reciben apoyo económico durante su proceso de capacitación o formación en el INA. La ayuda consiste en asignar rubros específicos para pago de transporte, alimentación y hospedaje, principalmente. Dependiendo del nivel socioeconómico del participante, así es la categoría de ayuda económica que se le otorga.

Personas con discapacidad: La discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

Personas en pobreza básica: clasificación de personas que estarían dentro de los residentes de Cantones, Distritos y Comunidades prioritarios indicados por el Gobierno de la República (Distritos prioritarios), de acuerdo con los índices de Pobreza, Pobreza Extrema y Necesidades Básicas Insatisfechas que los caracterizan.

Con respecto a la población en desventaja social capacitada con módulos y cursos, que fue atendida por el INA en el año 2021, se detalla la información, tanto por matriculas, como por personas, los siguientes cuadros, muestran a continuación la información correspondiente.

Cuadro 1

Costa Rica, INA: Matrículas en Módulos certificables y Curso, según unidad regional, por sexo. Año 2021.

Regional	Total	Hombre	Mujer
Total	8 356	2 928	5 428
Regional Brunca	702	199	503
Regional Cartago	852	316	536
Regional Central Occidental	713	290	423
Regional Central Oriental	1 688	622	1 066
Regional Chorotega	1 582	474	1 108
Regional Heredia	604	232	372
Regional Huetar Caribe	1 265	414	851
Regional Huetar Norte	1 134	343	791
Regional Pacífico Central	1 099	405	694

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2021.

Con respecto a las matrículas, se puede observar que, del total de matrículas realizadas, las mujeres fueron las que registran la mayor cantidad de matrículas realizadas durante el año 2021.

3.4. Justificación

La Unidad de Planificación y Evaluación, mediante el Proceso de Evaluación y Estadísticas, debe realizar diferentes estudios de los servicios de capacitación brindados, con el fin de conocer el nivel de cumplimiento de los indicadores establecidos en los diferentes planes institucionales; en este caso corresponde brindar información en relación al indicador del Plan Estratégico Institucional 2019-2025 a la Administración Superior, para la toma de decisiones en función del mejoramiento en el quehacer institucional.

3.5. Objetivo general y objetivos específicos

Objetivo General:

Determinar el impacto generado en las personas en desventaja social que aprobaron módulos certificables o cursos durante el año 2021 y que se encontraban trabajando al ingresar al INA, con el propósito de obtener información para la toma de decisiones.

Objetivos Específicos:

- ✓ Determinar las características socioeconómicas de las personas en desventaja social que aprobaron módulos certificables o cursos.
- ✓ Identificar las condiciones laborales de las personas en desventaja social que aprobaron módulos certificables o cursos antes de recibir el servicio de capacitación.
- ✓ Identificar las condiciones laborales en las que se encuentran actualmente las personas en desventaja social que aprobaron módulos certificables o cursos, después de recibir el servicio de capacitación.

3.6. Limitaciones de la evaluación

Dentro de las limitaciones que se presentaron durante el proceso de evaluación, se pueden identificar en la fase de Diseño, las siguientes:

Cambio a la nueva metodología para realizar las evaluaciones de impacto: Se requirió tiempo adicional para la lectura, análisis y consultas respecto a la nueva “Metodología para la evaluación del impacto de la ejecución de los servicios de formación, certificación por competencias y capacitación del INA”, en cada una de sus fases, aplicación de los formularios y fichas respectivas. Además, que el Recurso Humano que realiza la evaluación, aún se encuentra en curva de aprendizaje y crecimiento profesional, con respecto a todos los conocimientos y experiencia suficiente para el desarrollo de las fases que se debe de realizar para el desarrollo de la evaluación de impacto.

IV. Aspectos metodológicos de la evaluación

4.1. Variables de análisis

Las variables de análisis que se utilizan en el estudio son las siguientes:

- Perfil de las personas que recibieron el servicio de capacitación.
- Condición laboral de las personas antes de recibir el servicio de capacitación.
- Condición laboral de las personas después de recibir el servicio de capacitación.

Operacionalización de la variable de análisis				
Nombre SCFP por evaluar: Módulos certificables y cursos				
Nombre de la evaluación de impacto: Evaluación de impacto de las personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas, año 2021.				
Objetivo específico de la evaluación	Variable de estudio	Tema	Subtema	Observaciones
Determinar las características socioeconómicas de las personas en desventaja social que aprobaron módulos certificables o cursos.	1. Perfil de las personas que recibieron el servicio de capacitación.	1.1 Edad	Años cumplidos.	
		1.2 Sexo	Sexo de la persona.	
		1.3 Residencia	Provincia.	
		1.4 Estado Civil	Casado/a, Soltero/a, Viudo/a, Divorciado/a, Unión libre, Separado/a.	
		1.5 Escolaridad	Nivel de escolaridad, último nivel de estudios: Primaria (incompleta o completa) Secundaria (incompleta o completa) Universitaria (incompleta o completa).	
		1.6 Interés por ingresar al INA	Razón por la cual ingreso al INA.	
Identificar las condiciones laborales de las personas en desventaja social que aprobaron módulos certificables o cursos	2.1 Condición laboral de las personas antes de recibir el servicio de capacitación.	2.1.1 Características de la actividad laboral desempeñada antes de recibir el servicio de capacitación.	Temporalidad del trabajo.	Ocasional o Permanente.
			Trabajo en área relacionada o similar con la capacitación recibida.	

Operacionalización de la variable de análisis

Nombre SCFP por evaluar: Módulos certificables y cursos

Nombre de la evaluación de impacto: Evaluación de impacto de las personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas, año 2021.

Objetivo específico de la evaluación	Variable de estudio	Tema	Subtema	Observaciones
antes de recibir el servicio de capacitación.			Relación Laboral.	Asalariado/a, Propietario/a, Socio/a, Contrato por tiempo definido, Mano de obra familiar.
			Salario mensual, según rango.	Menos de ¢ 200.000 De ¢200.000 a menos de ¢299.000 De ¢300.000 a menos de ¢399.000 De ¢400.000 a menos de ¢499.000 De ¢500.000 a menos ¢600.000 De más de ¢600.000 a menos ¢700.000 Más de ¢700.000 Salario variado
			Garantías Sociales.	Aguinaldo, Seguro Social, Póliza Riesgo de Trabajo, Vacaciones, Horario definido, Estabilidad Laboral
			Tamaño de la empresa según número de personas trabajadoras: microempresa, pequeña, mediana, grande.	De 1 a 5 personas (microempresa) De 6 a 30 personas (pequeña) De 31 a 100 personas (mediana) Más de 100 personas (grande)
Identificar las condiciones laborales en las que se encuentran actualmente las	3.1 Condición laboral de las personas después de	3.1.1 Características de la condición laboral de las personas que trabajan, posterior a	Cambios en la condición laboral.	Mantiene el mismo lugar de trabajo, cambió de empresa, trabaja por cuenta propia.

Operacionalización de la variable de análisis

Nombre SCFP por evaluar: Módulos certificables y cursos

Nombre de la evaluación de impacto: Evaluación de impacto de las personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas, año 2021.

Objetivo específico de la evaluación	Variable de estudio	Tema	Subtema	Observaciones
personas en desventaja social que aprobaron módulos certificables o cursos, después de recibir el servicio de capacitación.	recibir el servicio de capacitación.	la capacitación recibida.	Mantiene el mismo puesto.	Si cambio de puesto indicar si el cambio tiene relación con lo estudiado en el INA.
			Mantiene el mismo lugar de trabajo.	Si cambio de trabajo indicar si el cambio tiene relación con lo estudiado en el INA.
			El cambio fue una mejor opción.	
			Cambios en los ingresos económicos.	
			Percepción del cambio según resultados obtenidos en la condición laboral.	Mejóro, se mantuvo igual o empeoró.
			Temporalidad del trabajo	Ocasional o Permanente
			Relación de la actividad laboral con el área de capacitación.	Afín y no afín.
			Relación Laboral.	Asalariado/a, Propietario/a, Socio/a, Contrato por tiempo definido, Mano de obra familiar
			Salario mensual según rango.	Menos de ¢ 200.000 De ¢200.000 a menos de ¢299.000 De ¢300.000 a menos de ¢399.000 De ¢400.000 a menos de ¢499.000 De ¢500.000 a menos ¢600.000 De más de ¢600.000 a menos ¢700.000 Más de ¢700.000 Salario variado

Operacionalización de la variable de análisis

Nombre SCFP por evaluar: Módulos certificables y cursos

Nombre de la evaluación de impacto: Evaluación de impacto de las personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas, año 2021.

Objetivo específico de la evaluación	Variable de estudio	Tema	Subtema	Observaciones
			Garantías Sociales.	Aguinaldo, Seguro Social, Póliza Riesgo de Trabajo, Vacaciones, Horario definido, Estabilidad Laboral.
			Condiciones que le permitieron obtener el trabajo actual.	
			Aspectos logrados gracias a la capacitación del INA.	
			Aplica conocimientos adquiridos con la capacitación en el INA.	
			Actividades desarrolladas no afines con las estudiadas en el INA.	
			Mejoras en el desempeño laboral mejoró producto de la capacitación recibida en el INA.	Trabaja con mejor calidad, trabaja mejor en equipo con los compañeros, soluciona mejor los problemas en el trabajo, maneja mejor los equipos y herramientas de trabajo, realiza el trabajo más rápido, se siente más seguro/a haciendo el trabajo.
			Mejora en los ingresos económicos como resultado de las competencias adquiridas.	
			Conocimientos adquiridos suficientes para conseguir o mantener el trabajo.	

Operacionalización de la variable de análisis

Nombre SCFP por evaluar: Módulos certificables y cursos

Nombre de la evaluación de impacto: Evaluación de impacto de las personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas, año 2021.

Objetivo específico de la evaluación	Variable de estudio	Tema	Subtema	Observaciones
			Beneficios personales y de trabajo con la capacitación recibida.	<p>Personales: Superación Personal, Se encuentra motivado para emprender proyectos, Aumentó conocimientos, Certificó conocimientos empíricos, Mejoró la autoestima, Ayuda realizar tareas de la Universidad / otros familiares.</p> <p>En el trabajo: Le ayudó a conseguir trabajo o cambiar trabajo, Realiza trabajos por cuenta propia, Logró mejor calidad en el trabajo, Mayor dominio de las funciones, Hace trabajos ocasionales en la casa, Mejoró ingresos/salario.</p>
	3.2 Satisfacción de las personas con respecto al servicio de capacitación recibido.	3.2.1 Satisfacción de las personas con respecto al servicio de capacitación recibido.	Calificación del desempeño del docente.	Manera de enseñar y los contenidos del programa. Escala de valores de 1 a 10.
			Recomendación a otras personas sobre la capacitación recibida.	
			Calificación respecto a la satisfacción con lo estudiado en el INA.	Escala de valores de 1 a 10.

4.2. Población objeto de estudio

La población objeto de estudio, son todas aquellas personas en desventaja social que aprobaron algún servicio de capacitación sea modulo certificable o curso, y que indicaron estar laborando al momento de ingresar al INA, año 2021.

4.3. Método de selección de la población sujeto de estudio

El método utilizado por la Institución para la evaluación de impacto es el denominado “antes versus después”, el cual mide el cambio en el tiempo tomando en cuenta el estado inicial del grupo. En este caso, se mide el impacto como la diferencia entre la situación anterior y la situación posterior a los servicios de capacitación que recibió la población sujeta de estudio.

La principal comparación que se realiza está asociada a la variable de la condición laboral de las personas, la cual consiste en caracterizar la actividad económica desempeñada antes de recibir el SCFP del INA en cuanto a temporalidad de los trabajos, tipo de relación laboral, salario mensual aproximado, garantías sociales recibida y tamaño de la organización en la que laboraba, además de otros elementos descritos en el apartado de la operacionalización de las variables. Posteriormente, se efectúa este mismo análisis, pero tomando en cuenta las características de la actividad económica desarrollada después de recibir los SCFP del INA.

4.4. Metodología de evaluación

La metodología utilizada es la no experimental, la cual consiste en la evaluación de los impactos en la población sujeto de estudio, producto de los resultados obtenidos con los servicios de capacitación brindados por el INA.

4.5. Tipo de muestra

El método utilizado es el muestreo probabilístico, para lo cual se coordinó con las personas estadísticas del Proceso de Evaluación y Estadísticas de la UPE, para definir la muestra, el proceso de inferencia de los resultados y seleccionar la muestra.

La muestra para la evaluación de impacto está conformada por 649 personas en desventaja social que aprobaron módulos certificables o cursos en el INA durante el año 2021 y que indicaron estar laborando al momento de la matrícula, según la información suministrada por equipo de estadísticas del Proceso de Evaluación y Estadísticas.

A dicha población se procedió a realizar un ordenamiento por unidad regional, tipo de servicio, y sexo de la persona entrevistada, para obtener una muestra lo más balanceada posible, tal como lo indica un diseño de muestreo; aunque se indica que la información recopilada de la muestra es seleccionada a nivel general, se respeta la composición porcentual de las personas que aprobaron los servicios de capacitación, considerando los aspectos antes mencionados (tipo de servicio, unidad regional y sexo de la persona).

Además, se incluye un porcentaje de corrección del 10% debido a que existen personas que indican estar laborando, pero cuando se aplica la encuesta la respuesta es contraria. Es decir, se excluye de la muestra las personas que indicaron estar trabajando al momento de ingresar al INA, pero cuando se realizó el trabajo de campo indicaron lo contrario dado que la población de estudio es aquella que trabajaba al momento de realizar la matrícula.

4.6. 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.	0.25
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	Error máximo de estimación	3%
$Z_{\alpha/2}$	Representa un nivel de confianza del 95%.	1,96
N	Tamaño de la población de personas que recibieron módulos certificables o cursos en áreas claves de la economía nacional.	2,625

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 623 personas a encuestar:

$$n_0 = ((Z \times \sqrt{P \times Q}) / d)^2 = (1.96 \times 0.5 / 0.03)^2$$

$$n_f = n_0 / (1 + (n_0 / N))$$

4.7. Fórmula para la medición del impacto

Para determinar el impacto, es necesario establecer primero la permanencia laboral de la población capacitada que trabajaba al momento de realizar la matrícula y que trabaja actualmente, se obtiene aplicando la siguiente fórmula:

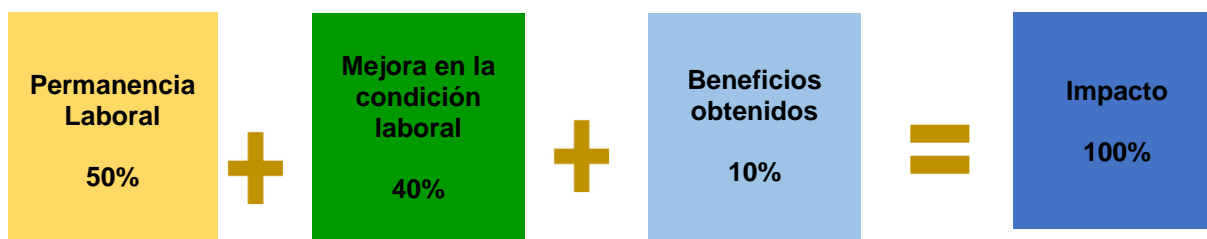
$$\text{Permanencia laboral: } \frac{\text{Población que trabaja actualmente y trabajaba}}{\text{Población que trabajaba antes de ingresar al INA}} \times 100$$

Posteriormente, se realiza el cálculo de la medición del impacto en la población que antes de ingresar al INA trabajaba y continúa trabajando que recibió el servicio de capacitación.

Para determinar el nivel de impacto, es importante considerar tres aspectos a los cuales se les asignará un peso para su valoración numérica:

- **Permanencia Laboral:** se refiere a las personas que al ingresar al INA estaban trabajando en actividades económicas y después del servicio recibido del INA continúan trabajando (Peso 50%).
- **Mejora en la condición laboral:** se refiere al conjunto de aspectos relacionados con la actividad productiva que realiza la persona: tales como: garantías sociales, desempeño laboral y aplicación de conocimientos en el puesto. (Peso 40%).
Para ello, se hace un estimado de los elementos siguientes: Desempeño laboral, mejora en ingresos económicos, aplica conocimientos obtenidos en su lugar de trabajo, recibe garantías sociales (aguinaldo, seguro social, póliza de riesgos del trabajo, vacaciones, horario definido y estabilidad laboral) y si la situación laboral mejoró o se mantiene igual.
- **Beneficios obtenidos:** se refiere a las compensaciones recibidas por parte de las personas aparte de su salario regular. (Peso 10%).

Por lo tanto, para la respectiva medición se considera la siguiente formula:



Los resultados obtenidos, se deben clasificar considerando los siguientes rangos o criterios de interpretación de los datos:

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

4.8. Tipos de instrumentos para la recopilación de datos

Para la recolección de información de la población objeto de estudio se elabora una encuesta que consta de una serie de preguntas las cuales están distribuidas en diferentes secciones que conforman la entrevista. Así mismo, se establecen pases entre las secciones, según la condición laboral de la persona entrevistada.

Previo a la entrega del instrumento a la empresa para su aplicación, se realiza la respectiva revisión y validación que está de acuerdo con los objetivos planteados.

4.9. Procedimiento para la recolección de los datos

La información fue recopilada por medio de trabajo de campo realizado por la empresa Soluciones en Tecnologías de Información Geográficas S.A, la cual aplicó un cuestionario que posee entre 25 y 45 ítems con preguntas cerradas de respuesta múltiple, con uso de escalas y dicotómicas, así como preguntas abiertas (son las mínimas) de opinión, para responder a las variables de medición, entre éstas: mantenimiento del puesto y mejoras percibidas derivadas de la capacitación.

Para la recolección de los datos, la empresa contratada realizó las entrevistas mediante llamada telefónica a todas aquellas personas de la muestra que se lograran localizar vía telefónica. Esta contó con un equipo de 6 entrevistadores que fueron debidamente capacitados para realizar las entrevistas y utilizar la plataforma respectiva.

4.10. Procesamiento para el análisis de los datos

La base de datos entregada por la empresa contratada es el insumo para realizar el proceso de sistematización, análisis e interpretación de la información, mediante el uso de tablas dinámicas en Excel, las cuales son la base para generar tablas, cuadros, gráficos o diagramas que se incorporan en el informe de los resultados de la evaluación de impacto.

V. Análisis de los resultados de la información.

5.1. Resultados del trabajo de campo.

Los resultados del trabajo de campo del estudio de impacto de la población en desventaja social que se capacitó mediante Módulos Certificables y Cursos en el año 2021, considero una muestra de 623 personas de las cuales se localizaron un total de 497, lo que representa el 79,8% de efectividad en la localización. Este porcentaje alcanzado de personas a las cuales se les pudo aplicar el instrumento de recopilación de la información es representativo y permite a nivel estadístico, poder de manera confiable, poder inferir o extrapolar al resto de la población, el comportamiento de los resultados que se van a mostrar en los diferentes apartados del informe.

En el caso de las personas a las cuales no se le pudo aplicar el instrumento de recopilación de la información establecido y conforme el informe emitido, por la empresa que se encargó de realizar el trabajo de campo, se mencionan aspectos relacionado con: no fue posible contactarlos a los teléfonos, direcciones electrónicas y WhatsApp reportados a pesar de realizar más de 6 intentos por medio de llamadas telefónicas.

5.2. Características de la población.

Con respecto a las personas en desventaja social encuestadas, el perfil está integrado por una serie de elementos sociales que son propios y característicos al momento de realizar las entrevistas.

Esta muestra entrevistada, está compuesta en un 51,7% por mujeres y 48,3% hombres, siendo las mujeres las que mayor representación tienen en ese momento. Por otra parte, en cuanto a la distribución de las edades, el 50% se ubican en los rangos de 25 años a 39 años, tanto para hombres como mujeres. Incluso, se identifica que el 70% del total de las personas, están entre los 20 años y 44 años, siendo que se puede catalogar como una población que todavía es joven y que son quienes están en ese momento utilizando los servicios de capacitación que brinda el INA.

Cuadro 2

Costa Rica, INA: Personas encuestadas según rango de edad, por sexo. Año 2022.
(cifras absolutos y porcentuales)

Rango de Edad	Total	%	Mujer	Hombre
TOTAL	497	100,0%	257	240
De 15 a 19	7	1,4%	4	3
De 20 a 24	47	9,5%	24	23
De 25 a 29	87	17,5%	44	43
De 30 a 34	84	16,9%	37	47
De 35 a 39	78	15,7%	43	35
De 40 a 44	55	11,1%	34	21
De 45 a 49	43	8,7%	24	19
De 50 a 54	32	6,4%	18	14
De 55 a 59	26	5,2%	14	12
De 60 a 64	5	1,0%	3	2
De 65 o más	33	6,6%	12	21

Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Con respecto al estado civil de las personas, el 46,3% son solteros/as, en menor porcentaje, 26,4% casados/as, unión libre 22,9%, entre otros, comportamiento que se mantiene en el caso de los hombre y mujeres. La representación en los demás estados civiles, como; divorciado/a, separado/a y viudo/a, son proporciones muy bajas o poco representativas, en comparación con los citados anteriormente.

Los resultados que se recopilaron, con respecto al nivel de educación, muestran que el 40,4% cuentan con estudios de secundaria completa, le secundan, secundaria incompleta con el 19,9%, universitaria completa con un 14,3% y primaria completa con el 12,9%, como niveles de mayor representación. El nivel educativo de esta población, es muy equilibrado y se distribuye tanto a mujeres como hombres, con estos resultados, es de destacar, que las mujeres están teniendo una mayor equidad en las oportunidades de formación, además, la representación en los niveles de educación de secundaria completa, universitaria incompleta y universitaria completa, comprende el 64,2% de las personas, lo que permite identificar, que son personas que tienen un nivel de educación intermedio importante, lo que beneficia y favorece el poder adquirir con mayor facilidad, los nuevos conocimientos que fueron impartidos por el INA.

Cuadro 3

Costa Rica, INA: Personas encuestadas según nivel de escolaridad, por sexo. Año 2022.

(cifras absolutos y porcentuales)

Nivel de Educación	Total	%	Mujer	Hombre
TOTAL	497	100,0%	257	240
Primaria Incompleta	15	3,0%	8	7
Primaria Completa	64	12,9%	27	37
Secundaria incompleta	99	19,9%	54	45
Secundaria Completa	201	40,4%	109	92
Universitaria Incompleta	47	9,5%	25	22
Universitaria completa	71	14,3%	34	37

Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Como producto de los resultados de la investigación, se identificó que alrededor del 60% de las personas capacitadas residen en el Gran Área Metropolitana, principalmente en las provincias de; San José, Alajuela, Heredia y Cartago, respectivamente. También, el restante 40% de las personas capacitadas, residen en este caso, en provincias como; Puntarenas, Limón y Guanacaste, lo que es de suma importancia, debido a que es primordial, que los servicios de capacitación que imparte la institución puedan beneficiar a personas de esas regiones del país.

Por otra parte, se obtiene información de los diferentes servicios de capacitación que fueron impartidos a las personas, destacando los más representativos, los cuales son: manipulación de alimentos con el 17,5%, consejos para el manejo higiénico de los alimentos 14,1%, programas de productividad para oficina 10,5%. Otros servicios cuya representación porcentual es menor, pero son dignos de mencionar, son los siguientes; salud ocupacional básica 4,4%, manipulación de productos marinos y acuícolas 3,6%, servicio al cliente 2,6% y con un 2,0% actualización en primeros auxilios y RCP, administración agropecuaria, atención de la clientela de manera asertiva y proactiva. El restante 41,3% de los servicios, están muy desagregados y comprende un total de 119 servicios, cuyos porcentajes son menores o iguales al 1%, para mayor información y detalle, se pueden observar en el **anexo #2**.

Otros resultados relevantes, con respecto a los servicios de capacitación impartidos, es la distribución de la entrega en las diferentes modalidades, destacando, que en el 44,5% de los servicios de capacitación ejecutados, se realizaron por medio de Formación Virtual.

Cuadro 4

Costa Rica, INA: Personas encuestadas según modalidad de entrega del servicio de capacitación, por sexo. Año 2022.

(cifras absolutos y porcentuales)

Modalidad	Total	%	Mujer	Hombre
TOTAL	497	100,0%	257	240
Formación Virtual	221	44,5%	106	115
Formación Presencial	171	34,4%	94	77
Formación a Distancia	68	13,7%	42	26
Acciones Móviles	36	7,2%	15	21
Formación en la Empresa	1	0,2%	-	1

Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

En este caso, es muy importante destacar, el giro que se ha dado con respecto a las modalidades de entrega, donde la Formación Virtual sobresale, y se identifica que hay una serie de servicios que se están dando mediante dicha modalidad, representando un elemento potenciador que permite que la institución haya aprovechado las coyunturas tecnológicas y cambios en las metodologías educativas, para poder brindar mayores oportunidades y llegar a más personas a nivel nacional. En esta modalidad sobresalen servicios de capacitación como: con el 23,5% programas de productividad para oficina, 18,6% manipulación de alimentos, 10,0% salud ocupacional básica, 7,2% consejos para el manejo higiénico de los alimentos, 4,5% administración agropecuaria, atención de la clientela de manera asertiva y proactiva y servicio al cliente. El restante 27,1% de los servicios de capacitación, comprende porcentajes por debajo del 2,3% y principalmente se encuentran servicios como: bases de datos Access, higienización en los procesos productivos de la industria alimentaria, procedimientos para la conducción de autobuses de transporte público, emprendedurismo, plan de negocios, prevención y atención de emergencias en actividades turísticas de aguas rápidas, tramitología laboral, entre otros.

También, como resultados adicionales, se logra determinar que, con respecto a los sectores productivos, enfatizan principalmente que los servicios de capacitación están orientados en el 38,2% a industria alimentaria y 37,2% a comercio y servicios. Además, en el caso de los subsectores, sobresalen: 38,2% elaboración de productos alimenticios, 13,5% informática y comunicación y 12,7% administración, como los de mayor representatividad, entre otros.

Las personas capacitadas, recibieron el servicio a lo largo y ancho de todo el país, en el proceso de formación intervinieron todas las unidades regionales que son responsables de la ejecución de dichos servicios, se puede observar que en las regiones donde mayor cantidad de personas se capacitaron fueron en: Región Central Oriental, Huetar Norte y Pacífico Central, respectivamente, además, donde hubo la menor cantidad de personas capacitadas, fue en: Heredia y la Brunca.

Cuadro 5

Costa Rica, INA: Personas encuestadas según regional donde recibió la capacitación, por sexo. Año 2022.

(cifras absolutos y porcentuales)

Regional	Total	%	Mujer	Hombre
TOTAL	497	100,0%	257	240
Regional Central Oriental	82	16,5%	39	43
Regional Huetar Norte	78	15,7%	50	28
Regional Pacífico Central	70	14,1%	36	34
Regional Chorotega	59	11,9%	28	31
Regional Huetar Caribe	58	11,7%	26	32
Regional Cartago	47	9,5%	23	24
Regional Central Occidental	47	9,5%	24	23
Regional Heredia	29	5,8%	17	12
Regional Brunca	27	5,4%	14	13

Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Las personas al ingresar al INA, tenían diversos intereses o expectativas, los cuales busca satisfacer mediante los servicios de capacitación que van a recibir, lo cual representa información relevante para la institución, debido a que al final, el servicio debe de haber satisfecho y superado dichas expectativas, para que se pueda cumplir la visión y misión que es la razón de ser del INA.

Con respecto a los intereses por los que las personas decidieron ingresar, se abre un gran abanico de posibilidades. La información compilada, muestra que existe como interés primordial, **adquirir conocimientos / aprender**, algunos otros intereses se mencionan, como secundarios; por solicitud de la empresa, mejorar Currículo, superación personal, lograr obtener un negocio propio, tener un título y conseguir empleo, entre otros.

Cuadro 6

Costa Rica, INA: Personas encuestadas según el interés al ingresar al INA, por sexo.
Año 2022.
(cifras absolutos y porcentuales)

Interés	Total ¹	%	Mujer	Hombre
TOTAL	497	100,0%	257	240
Adquirir conocimientos / aprender	402	80,9%	200	202
Por solicitud de la empresa	125	25,2%	58	67
Mejorar Currículo	90	18,1%	39	51
Superación personal	84	16,9%	42	42
Lograr obtener un negocio propio	73	14,7%	53	20
Tener un título	61	12,3%	22	39
Conseguir empleo	46	9,3%	23	23
Otros	36	7,2%	20	16

^{1/} Una misma persona pudo haber seleccionado más de una alternativa.

^{2/} Considera intereses como: cambiar de empleo, conseguir empleo, lograr un ascenso en la misma empresa, me invitaron/completar cupo del curso y mejorar el salario, los cuales obtuvieron resultados porcentuales bajos, por lo tanto, se agrupan en esta categoría.

Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Anteriormente, se detallaron todas las características que, al momento de aplicar el instrumento de recopilación de la información para la investigación, tenían las personas en desventaja social a quienes se le impartieron los servicios de capacitación por parte del INA, que, en este caso específico, hace referencia a módulos certificables y cursos en el año 2021. Esta investigación, toma en consideración para el respectivo cálculo del indicador PEI a saber: **Porcentaje de personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas**, únicamente las personas que se encontraban trabajando al ingresar al INA.

5.3. Situación laboral de las personas capacitadas antes de ingresar al INA.

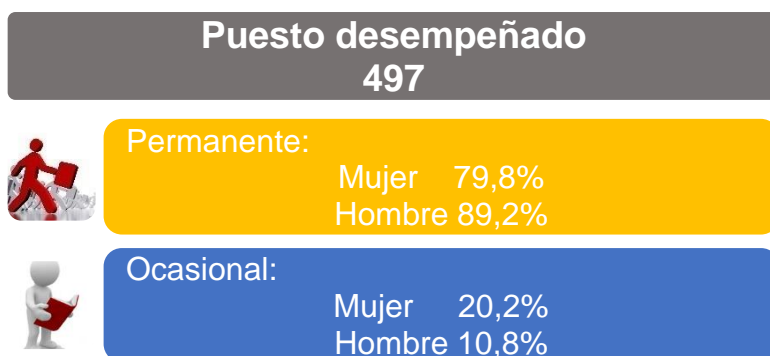
En este apartado de la investigación, se van a mostrar los resultados que se identificaron, con respecto a la condición laboral de las personas al ingresar al INA para recibir los módulos certificables o cursos.

En ese momento se encontraban trabajando un total de 497 personas, de las cuales el 51,7% eran mujeres y 48,3 hombres. De estas personas que se encontraban trabajando, se identifica que el 84,3% desempeñan puestos permanentes y un 15,7% en trabajos

ocasionales. En el caso de los puestos permanentes favorecen a los hombres y con respecto a trabajos ocasionales a las mujeres.

Figura 1

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas capacitadas, por puesto desempeñado, según sexo. Año 2022.

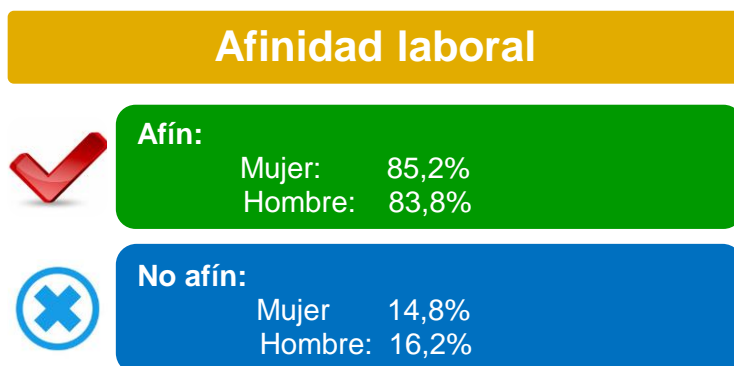


Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Por otra parte, con respecto a la afinidad entre lo que estudiarían en el INA y los trabajos desempeñados, el 84,5% era afín y el 15,5% no afín. En el caso de las personas que no tienen una condición de afinidad directa, puede ser indicativo de que la capacitación que sería impartida pudiera no producir los resultados esperados en términos de mejorar a futuro la situación laboral de dichas personas.

Figura 2

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas capacitadas, por afinidad, según sexo. Año 2022.

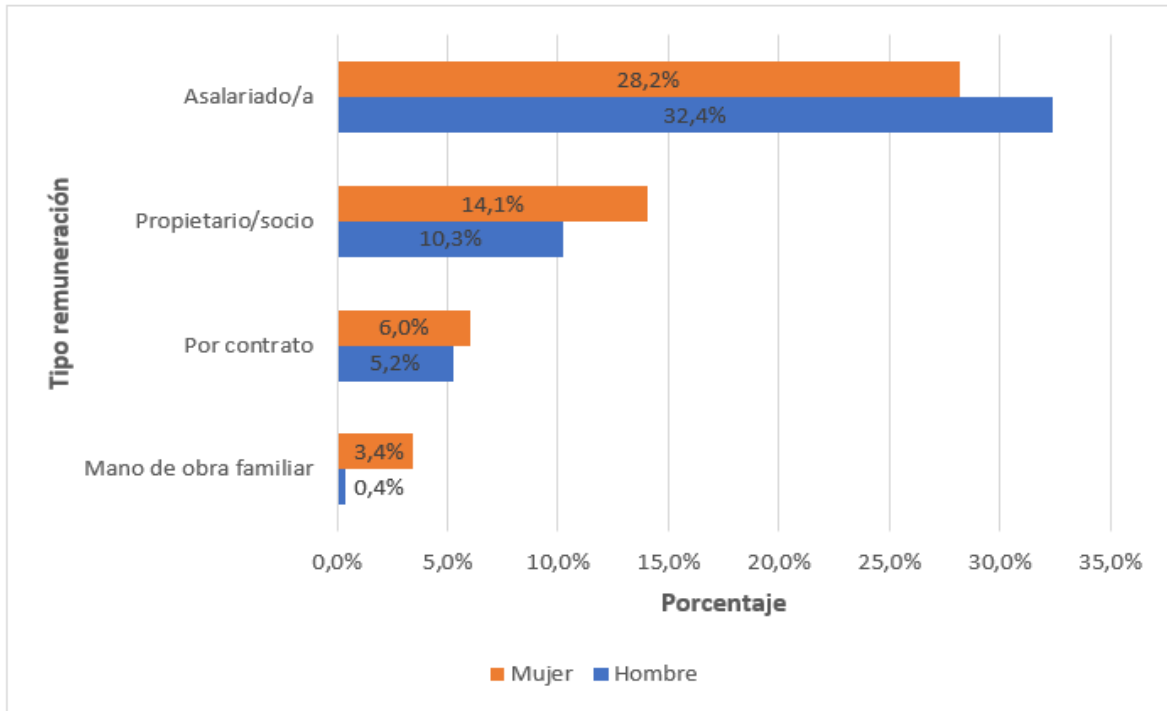


Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

En el caso de los resultados por tipo de remuneración recibida, el comportamiento de la población refleja que el 60,6% son asalariados, otras condiciones como; propietario/a, por contrato y mano de obra familiar, son otros tipos de remuneración presentes, en estos casos las mujeres tienen mayores porcentajes de representación, con respecto a los hombres.

Gráfico 1

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas capacitadas, por tipo de remuneración recibida, según sexo. Año 2022.

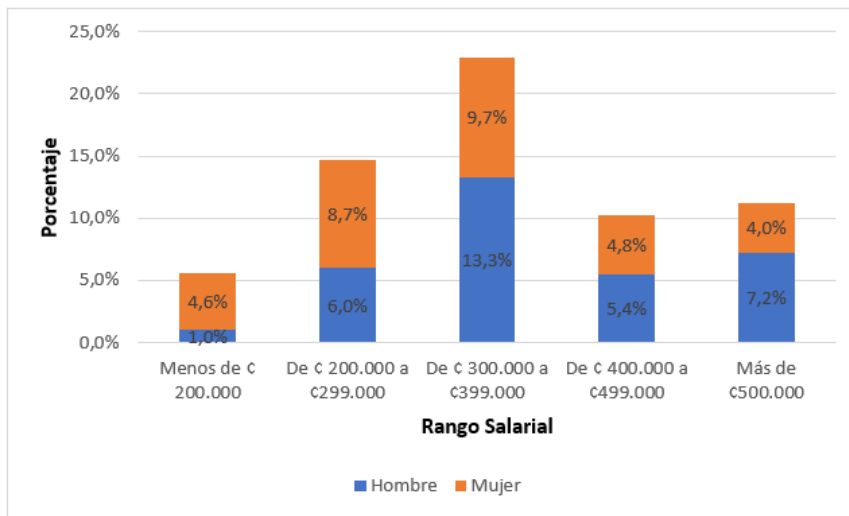


Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

En el caso del salario de las personas capacitadas, los resultados muestran que el 27,6% de las personas registran salario variado y el 7,6% no respondió el nivel de ingresos que tenía en ese momento. Por otra parte, en el caso de los salarios nominales, sobresale el rango de ¢ 300.000 a menos de ¢399.000 colones, con la característica de que las mujeres registran mayormente, salarios por debajo de los ¢ 300.000 colones y los hombres salarios por encima de los ¢ 300.000 colones.

Gráfico 2

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas capacitadas, por rango salarial, según sexo. Año 2022.



Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

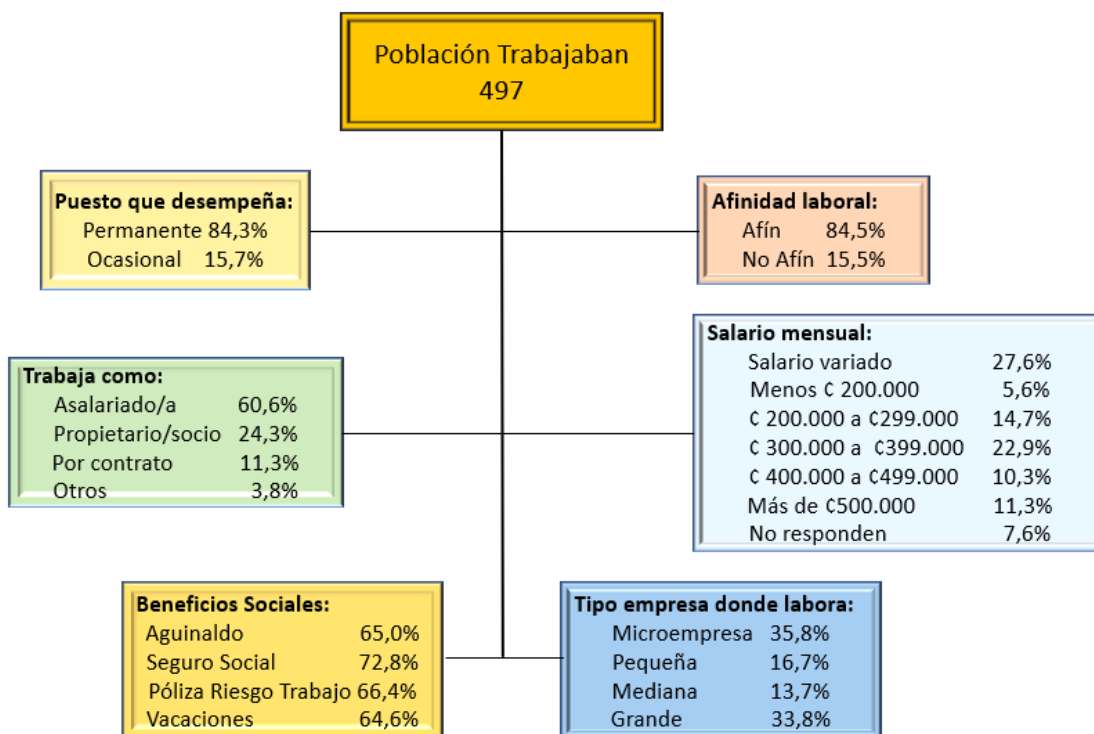
Considerando otros elementos que forman parte de la condición laboral de estas personas, como es el hecho de contar con una serie de beneficios sociales en el trabajo desempeñado, se identifica el seguro social, como el beneficio social que registra la mayor cobertura laboral con el 72,8%, en el caso del aguinaldo, póliza de riesgos del trabajo, vacaciones, horario definido y estabilidad laboral muestra una cobertura muy similar que promedia el 64,6%, es muy importante en cuanto a los beneficios sociales, que los mismos se están distribuyendo de manera equitativa, tanto en mujeres como hombres.

Por último, las empresas donde se encontraban trabajando estas personas, son principalmente: 35,8% microempresas y 33,8% empresas grandes, con menor participación en 16,7% empresas pequeñas y 13,7% medianas empresas. Se identifican que las mujeres y hombres se distribuyen de manera equilibrada en las empresas grandes, pequeña y mediana, solo en el caso de las microempresas, es donde predomina una proporción de mujeres que representa la mayoría.

La siguiente figura, muestra un esquema de las principales características laborales de la población encuestada, al ingresar al INA.

Figura 3

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas capacitadas al ingresar al INA, según características. Año 2022.



Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

5.4. Situación laboral de las personas capacitadas después de haber recibido los servicios de capacitación impartidos por el INA.

En este apartado se van a mostrar los resultados que se identificaron, con respecto a la condición laboral de las personas después de haber recibido la capacitación, mediante módulos certificables o cursos, por parte del INA.

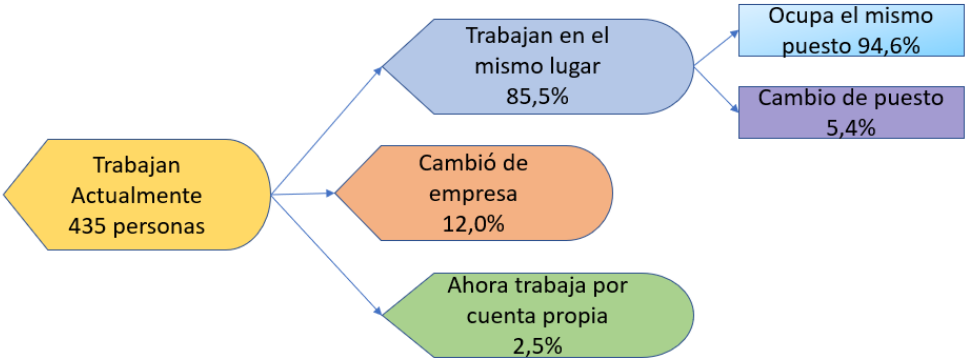
Las personas que continuaron con trabajo, posterior a recibir la capacitación, son en total 435, lo que representa el 87,5%, de las que trabajaban al ingresar al INA. De estas personas, 226 son hombres y 209 mujeres, porciones muy similares.

Este resultado obtenido, permite identificar que la gran mayoría de personas que se capacitaron continuaron trabajando después de haber recibido la capacitación, además, hay equidad de género en cuanto a la permanencia en el trabajo entre mujeres y hombres. En este momento, estas personas que continuaron trabajando, mantuvieron o experimentaron cambios en su condición laboral, el 85,5% trabajan en el mismo lugar que al ingresar al INA, 12,0% cambio de empresa y 2,5% ahora trabaja por cuenta propia, este comportamiento en general se ve reflejado en el caso de los hombres y las mujeres de una manera similar.

De las personas que continúan trabajando en el mismo lugar, el 94,6% están actualmente ocupando el mismo puesto y solo un 5,4% cambio de puesto, el comportamiento es extensivo, tanto a hombres y mujeres.

En el caso de las personas que cambiaron de empresa (12,0%), ahora trabajan por cuenta propia (2,5%) y las que cambiaron de puesto (5,4%), que representan el 19,9% de las personas que actualmente trabajan, mencionan que, en estos casos, el cambio en la condición laboral en este momento ha sido a una mejor opción y que definitivamente en el 43,4%, de los casos, estos cambios tienen que ver con haberse capacitado en el INA, incluso a mujeres y hombres por igual.

Figura 4
Condición laboral de las personas que trabajan actualmente, según cambios efectuados. Año 2022

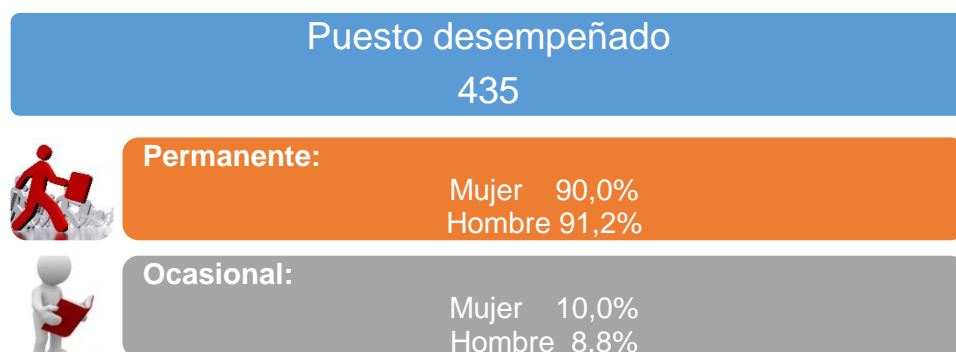


Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Por otra parte, las personas que continuaron trabajando, se identifica que ahora el 90,6% desempeñan trabajos permanentes y solo el 9,4% trabajos ocasionales. En ambas condiciones laborales, el comportamiento por sexo es muy equitativo.

Figura 5

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas capacitadas, por puesto desempeñado, según sexo. Año 2022.

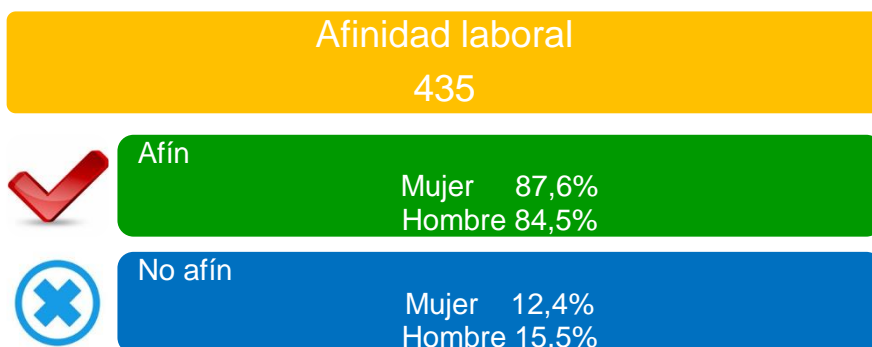


Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

También, se obtiene que en la mayoría de las personas sigue existiendo grado de afinidad entre lo que estudiarían en el INA y los trabajos desempeñados actualmente, en este caso el 86,0% confirmó dicha situación, tanto en hombres como mujeres.

Figura 6

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas capacitadas, por afinidad, según sexo. Año 2022

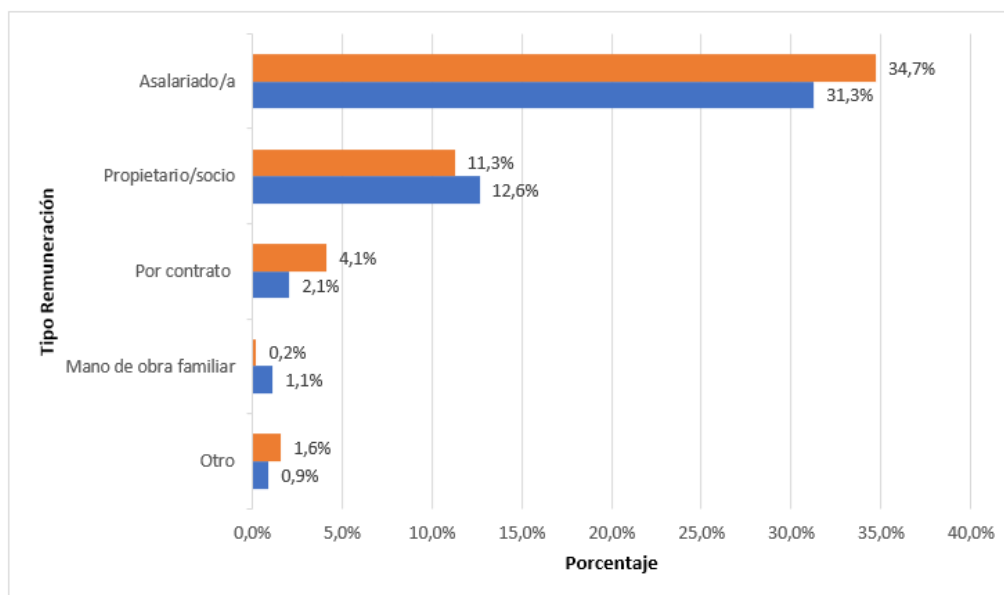


Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Por otra parte, el mayor porcentaje de esta población, 66,0% son personas asalariado/a, 23,9% propietarios/as principalmente. Hay otros tipos de condiciones laborales en cuanto a contratos de remuneración, como los son: trabajo por contrato, mano de obra familiar, entre otros.

Gráfico 3

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas capacitadas, por tipo de remuneración recibida, según sexo. Año 2022.

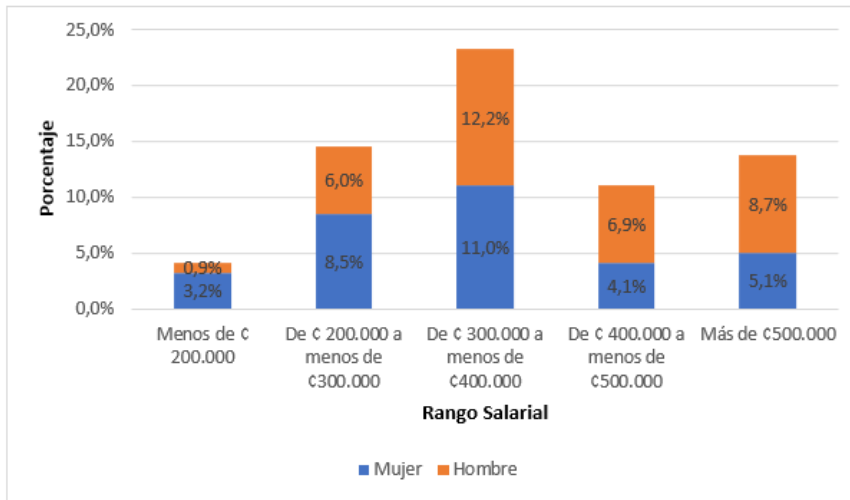


Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

También, se encontró, en el caso de las categorías y rangos de salarios, que el salario variado representa el 26,2% y un 7,1% no respondió sobre el rango salarial en ese momento, comportamiento que se mantuvo muy similar a los resultados obtenidos en las personas antes de ingresar al INA. Con respecto a los salarios ordinarios sigue predominando el rango salarial de ¢ 300.000 a menos de ¢399.000, con la contante de que las mujeres perciben salarios menores a ¢ 300.000 colones y los hombres, salarios mayores a ¢ 300.000 colones.

Gráfico 4

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas capacitadas, por rango salarial, según sexo. Año 2022.



Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Otros aspectos o elementos que son parte muy importante de la condición laboral, son los beneficios sociales que tienen las personas que continuaron trabajando. Los resultados obtenidos, identifican que es el seguro social el que registra la mayor cobertura laboral con el 76,6%, los secundan horarios definidos (71,5%), póliza de riesgos del trabajo (70,1%), aguinaldo (68,5%) y vacaciones (67,8%), entre otros. En el caso de las coberturas sociales, si se identifica una brecha de género del 5%, el cual favorece a los hombres en este caso.

Con respecto a las empresas donde actualmente estas personas están trabajando, en este caso son principalmente: 37,0% empresas grandes y 34,0% microempresas, en una menor proporción, 15,4% medianas empresas y 13,6% empresas pequeñas. La distribución en los diferentes tipos de empresas tiene un comportamiento similar u homogénea, para las mujeres y los hombres.

En el caso de estas empresas el 61,8% de las mismas se encuentran ubicadas en la gran área metropolitana, principalmente en las provincias de San José y Alajuela. El restante 38,2% se distribuyen de manera muy similar en las provincias de Puntarenas, Limón y Guanacaste.

Además, como otros aspectos relevantes que se obtienen en los resultados y están emparentados directamente con toda la información que anteriormente fue detallada y que es muy importante mencionar, se muestran en la siguiente tabla de información:

Cuadro 7

Costa Rica, INA: Beneficios obtenidos. Año 2022.

Aspecto laboral	Resultado
Desempeño laboral:	58,2%^{1/}
Hago mi trabajo con mejor calidad	65,7%
Soluciono mejor los problemas en el trabajo	64,4%
Manejo mejor los equipos y herramientas de trabajo	62,8%
Me siento más seguro haciendo mi trabajo	61,8%
Hago el trabajo más rápido	49,9%
Puedo trabajar mejor en equipo con mis compañeros	44,8%
Aplicar los conocimientos adquiridos	86,2%
El trabajo actual ha sido gracia a la capacitación recibida	32,0%
Recomendaría capacitarse en el INA	99,3%
Satisfacción con la capacitación recibida	98,6%

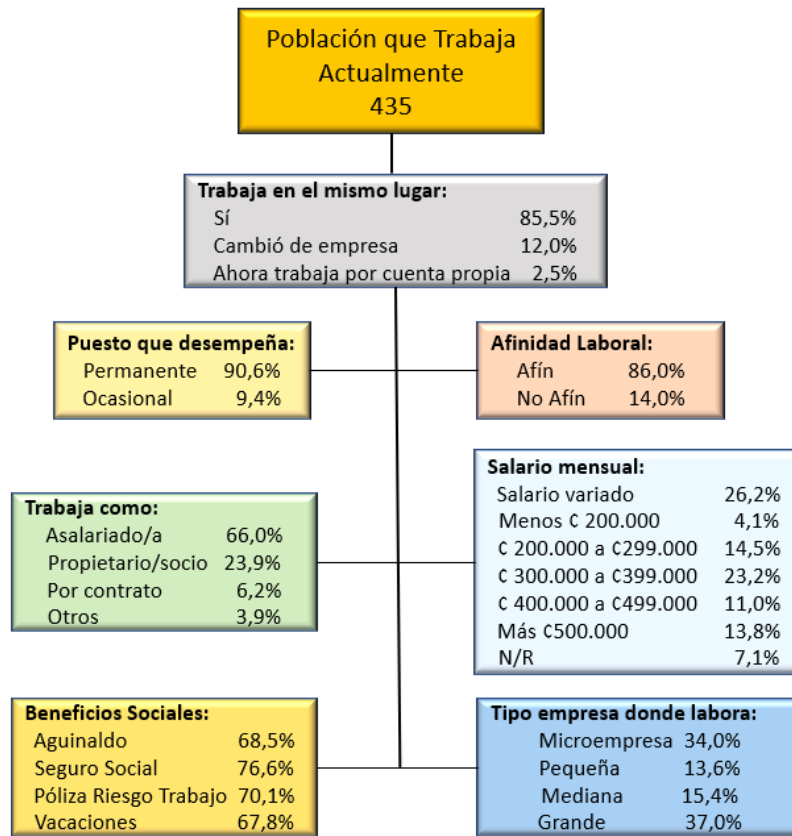
^{1/} Es el promedio de las respuestas que conforman el desempeño laboral.

Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

En la siguiente figura, vamos a encontrar un esquema con las principales características laborales de la población encuestada, después de haberse capacitado en el INA.

Figura 7

Condición laboral de las personas después de haberse capacitado en el INA, según características del trabajo. Año 2022.



Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

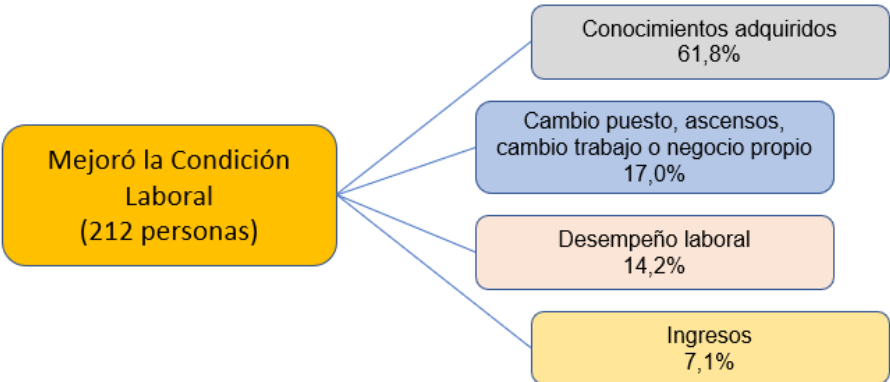
5.5. Mejoras percibidas en las personas que se capacitaron en el INA.

En este caso, los servicios de capacitación brindados por la institución, tiene el firme propósito de formar, capacitar y certificar el talento humano con las competencias que mejoren la empleabilidad de las personas que se encuentran trabajando.

Por tal razón, en este apartado se va a mostrar todos aquellos resultados que se relacionan directamente con cambios y mejoras en la condición laboral, que han sido influenciados por los servicios de capacitación que recibieron las personas, después de que se les impartieran los módulos certificables y cursos.

Conforme los resultados obtenidos, se observa que el 48,7% de las personas que se capacitaron, 212 personas en términos absolutos, manifestaron que su condición laboral después de haber recibido la capacitación mejoró, lo cual es digno de resaltar. La figura 4, muestra con mayor detalle los principales aspectos en los cuales se da la mejora de la condición laboral.

Figura 8
Condición laboral de las personas que trabajan actualmente, según aspectos de mejora. Año 2022.



Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Por otra parte, en la siguiente plantilla de datos, se muestra aspectos específicos de la condición laboral, en los cuales se dieron mejoras en términos porcentuales, comparando los resultados obtenidos, del antes vrs el después, con el propósito de poder conocer cuáles han sido.

Cuadro 8

Costa Rica, INA: Condición laboral antes y después de recibir servicios del INA. Año 2022.

Condición laboral	Antes	Después	Mejora
Permanente	84,3%	90,6%	6,3%
Afín	84,5%	86,0%	1,5%
Asalariado/a	60,6%	66,0%	5,4%
Salario de ¢ 300.000 a menos de ¢399.000	22,9%	23,2%	0,3%
Salario de ¢ 400.000 a menos de ¢499.000	10,3%	11,0%	0,8%
Salario de ¢500.000 a menos ¢600.000	5,2%	6,4%	1,2%
Salario de más de ¢700.000	3,4%	4,1%	0,7%
Salario de más de ¢ 600.000 a menos ¢ 700.000	2,6%	3,2%	0,6%
Aguinaldo	65,0%	68,5%	3,5%
Seguro Social	72,8%	76,6%	3,7%
Póliza Riesgo de Trabajo	66,4%	70,1%	3,7%
Vacaciones	64,6%	67,8%	3,2%
Horario definido	66,6%	71,5%	4,9%
Estabilidad Laboral	60,2%	65,1%	4,9%
Empresa grande (más de 100 personas)	33,8%	37,0%	3,2%
Empresa Mediana (de 31 a 100 personas)	13,7%	15,4%	1,7%

Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

También, como parte de las mejoras identificadas en las personas que se capacitaron en el INA, se obtienen resultados con respecto a beneficios personas y laborales que se obtuvieron como competencias adquiridas producto de la capacitación, en el cuadro siguiente, se muestran los beneficios que sobresalen en las personas capacitadas.

Cuadro 9

Costa Rica, INA: Población encuestada, según beneficios obtenidos, por sexo. Año 2022. (cifras absolutas y porcentuales)

Beneficio	Total ^{1/}	%	Mujer	Hombre
TOTAL	435	100,0%	209	226
Personales:				
Aumentó conocimientos	415	95,4%	199	216
Laborales:				
Logró mejorar calidad en el trabajo	290	66,7%	137	153
Mayor dominio de las funciones	172	39,5%	70	102

^{1/} Una misma persona pudo haber seleccionado más de una alternativa.

Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

En resumen, las personas capacitadas por medio de módulos certificables y cursos, mediante los resultados anteriores, se puede evidenciar que han experimentado una serie de mejoras en la condición laboral, producto de los servicios de capacitación impartidos por la institución.

Los aspectos que más sobresalen con respecto a las competencias laborales adquiridas, se reflejan el aumento de conocimientos, desempeño laboral, estabilidad laboral, ascensos, cambio de puesto, cambio de empresa, iniciar negocios propios, beneficios en el ámbito personal, además, mejoras en ingresos y mayor cobertura de beneficios sociales.

5.6. Medición del impacto producto del servicio de capacitación recibido.

En la medición del impacto que ha provocado en las personas los servicios de capacitación impartidos por la institución, la metodología planteada, se enfoca en la población de personas que trabajaban al ingresar al INA, dándole seguimiento a las variables establecidas y su comportamiento, comparando los resultados del antes vrs el después, de manera que se puedan identificar todos aquellos cambios que son favorables en la condición laboral y que han sido influenciado por la capacitación recibida.

Por lo tanto, para poder realizar la medición correspondiente, primero se debe calcular la permanencia laboral de las personas capacitadas, para lo cual se utiliza la siguiente formula.

$$\textit{Permanencia Laboral} = \frac{\textit{Población que trabaja actualmente y trabajaba}}{\textit{Población que trabajaba antes de ingresar al INA}} \times 100$$

$$\textit{Permanencia Laboral} = \frac{435}{497} \times 100$$

$$\textit{Permanencia Laboral} = 87,5\%$$

El resultado viene a representar, que el 87,5% de las personas en desventaja social que se capacitaron en el INA en el año 2021, lograron permanecer o mejorar su condición laboral o ambas. Posteriormente, se realiza el cálculo de la medición del impacto, para lo cual se

utiliza la fórmula establecida en la metodología, la cual contempla las variables correspondientes a: permanencia, mejora en la condición laboral y beneficios obtenidos.

Para la respectiva medición, se considera los siguientes aspectos, los cuales se identifican en la siguiente tabla de información.

Cuadro 10

Costa Rica, INA: Medición indicador impacto. Año 2022.

Aspectos	Logrado	Peso	Resultado
Permanencia	87,5%	50,0%	43,7%
Mejora condición laboral	71,0%	40,0%	28,4%
Desempeño Laboral	58,2%		
Mejora en ingresos	41,6%		
Aplica Conocimientos	86,2%		
Garantías Sociales	69,9%		
Situación Laboral mejoró o se mantiene igual	99,1%		
Beneficios obtenidos	98,9%	10,0%	9,9%
Total Impacto			82,0%

Fuente: Extraído de la Encuesta Proceso Evaluación y Estadísticas, año 2022.

Conforme los criterios de interpretación de los resultados de los datos y la escala de calificación establecida en la UPE, en este caso el impacto que se alcanzó, producto de la capacitación que recibieron las personas en desventaja social, **es un impacto alto**, obteniendo un resultado del 82,0%.

VI. Conclusiones.

- La población que fue encuestada está compuesta en un 51,7% por mujeres y 48,3% hombres, con edades que su mayoría se ubican entre 25 años a 39 años, principalmente son personas solteras/as y con niveles de educación que, de secundaria completa, y residen principalmente en provincias como; San José, Alajuela, Puntarenas y Limón.
- Del total de personas en desventaja social que actualmente se mantienen trabajando, el 48,7% manifiesta que su condición laboral mejoró después de haber recibido la capacitación. Las mejoras están relacionadas principalmente con: conocimientos adquiridos, cambios en puestos, ascensos, cambio de trabajo, iniciar negocio, propio, desempeño laboral e ingresos.
- El 85,5% de las personas que actualmente trabajan, se mantienen trabajando en el mismo lugar de trabajo, además, se desempeñan principalmente en puestos permanentes, como asalariados, con ingresos en el rango de ¢300.000 a menos de ¢400.000 colones mensuales, manteniendo una cobertura de beneficios sociales que cubre a la mayoría.
- Alrededor del 99,0% de las personas que actualmente mantienen sus trabajos, recomienda y están muy satisfechos con los servicios de capacitación brindados por la institución.
- El 87,5% de las personas capacitadas en desventaja social en el año 2021, lograron permanecer o mejorar su condición laboral o ambas.
- El impacto alcanzado producto de los servicios de capacitación impartidos, **es un impacto alto**, obteniendo un resultado del 82,0%.

VII. Recomendaciones

- Mantener el proceso de virtualización de la oferta nueva de los servicios de capacitación que imparte el INA para los próximos años.

Responsables: Gestión de Formación Tecnológica y Núcleos en General.

Plazo: Junio 2023.

- Continuar brindando y promocionando las oportunidades para la igualdad y equidad de oportunidades para que las mujeres se puedan continuar capacitando, por medio de la nueva oferta de servicios de capacitación que brinda la institución.

Responsables: Gestión Regional, Gestión de Formación Tecnológica y Asesoría de Comunicación.

Plazo: Junio 2023.

VIII. Bibliografía.

1. Díaz León R, Piedra Segura N, Rosario García A, Sáenz Zúñiga J, Díaz Hidalgo M, Rodríguez Núñez E, Elizondo Calderón M, Fernández Moya M, Izquierdo Candiotti N (2021). Metodología para la evaluación del impacto de la ejecución de los servicios de formación, certificación por competencias y capacitación del INA, edición 01, páginas de la 1 a 50, Instituto Nacional de Aprendizaje, San José, Costa Rica.

IX. Anexos.

Anexo 1. Encuesta aplicada.

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

PROCESO DE EVALUACIÓN Y ESTADÍSTICAS

Entrevista Evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación Profesional, en la población en Desventaja Social que aprobó servicios en el año 2021.

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:	

Buen día, permítame informarle que:

Actualmente el INA está realizando un estudio con las personas en Desventaja Social capacitadas que aprobaron servicios en el año 2021, 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. () Casado/a 4. () Divorciado/a 2. () Soltero/a 5. () Unión libre 3. () Viudo/a 6. () Separado/a</p>
<p>2. ¿Cuál es su último año de estudios aprobado? (ENTREVISTADOR/A, NO leer las opciones)</p> <p>1. () Primaria Incompleta 4. () Secundaria Completa 2. () Primaria Completa 5. () Universitaria Incompleta 3. () Secundaria incompleta 6. () Universitaria completa</p>

3. Al ingresar al INA, ¿cuáles eran sus principales intereses? (ENTREVISTADOR/A, NO leer las opciones, PUEDE marcar MÁS de una opción)

1. () Conseguir empleo
2. () Mejorar Curriculum
3. () Superación personal
4. () Tener un título
5. () Cambiar de empleo
6. () Adquirir conocimientos/aprender
7. () Lograr obtener un negocio propio
8. () Por solicitud de la empresa
9. () Conseguir empleo
10. () Mejorar el salario
11. () Lograr un ascenso en la misma empresa
12. () Me invitaron/completar cupo del curso
13. () Por presión familiar
14. () Otros: _____

4. ¿Usted trabajaba al momento de ingresar a estudiar al INA?

1. () Si Trabajaba **PASE a la Sección A.**
2. () No Trabajaba **Fin del Cuestionario.**

A. SOLAMENTE PARA QUIENES TRABAJABAN AL INGRESAR AL INA

A.1 ¿Trabajaba usted en un puesto ocasional o permanente? 1. () Permanente 2. () Ocasional

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

A.3. ¿Usted trabajaba como? (**ENTREVISTADOR/A**, lea las opciones, indague 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

A.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 ¢299.000 6. () De más de ¢ 600.000 a menos ¢ 700.000
 3. () De ¢ 300.000 a menos de ¢399.000 7. () Más de ¢700.000
 4. () De ¢ 400.000 a menos de ¢499.000 6. () Salario variado
 7. () N/R

A.5. En el lugar donde usted trabajaba, contaba 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: _____	()	()

A.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 B.

B. CONDICIÓN LABORAL ACTUAL

B.1. ¿Usted trabaja ahora?

1. () Si Trabaja **PASE A LA PREGUNTA B.3**

2. () No Trabaja **PASE A LA PREGUNTA B.2**

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

1. () Oficios Domésticos

2. () Está pensionado/a

3. () Desocupado/a (No hace nada)

4. () Trabajo familiar no remunerado

5. () Estudia: ¿Qué estudia? _____

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

5.2 Los que estudia está relacionado con lo que estudió en el INA () Si () No.

Fin de la entrevista.

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

1. () Sí **PASE A LA PREGUNTA B.4**

2. () No, cambié de empresa **PASE A LA PREGUNTA B.5**

3. () No, ahora trabajo por cuenta propia **PASE A LA PREGUNTA B.5**

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

1. () Sí **PASE A PREGUNTA B.7**

2. () No **PASE A PREGUNTA B.5**

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

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

1. () Sí () No. 2. ¿A qué se debe el cambio? _____

B.7. Considera usted que su desempeño mejoró producto de la formación recibida en el INA en alguna de las siguientes áreas

“Gracias a la formación recibida en el INA”:

- | |
|---|
| 1. () Hago mi trabajo con mejor calidad |
| 2. () Puedo trabajar mejor en equipo con mis compañeros |
| 3. () Soluciono mejor los problemas en el trabajo |
| 4. () Manejo mejor los equipos y herramientas de trabajo |
| 5. () Hago el trabajo más rápido |
| 6. () Me siento más seguro haciendo mi trabajo |
| 7. () Ninguna |

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

1. () Sí 2. () No

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

B.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: _____

B.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

B.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 |

B.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	()	()

B.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

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

1. () Haber estudiado en el INA 4. () Conocimientos en el área
2. () Experiencia 5. () Tener su propio negocio
3. () Tener bachillerato de secundaria 6. () Otros: _____

B.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. () Conocimientos en el área 4. () Tener su propio negocio
2. () Experiencia 5. () Otros: _____
3. () Tener bachillerato de secundaria

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

1. () Sí 2. () No

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

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

PASE A SECCIÓN C.

C. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

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

C.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) |

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

PASE A SECCIÓN D

D. OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA

E.1. ¿Considera Usted que los conocimientos aprendidos en el INA, son suficientes para conseguir o mantener su trabajo?

1. () Sí
2. () No. ¿Por qué? (ENTREVISTADOR/A, NO leer las opciones, Puede marcar MÁS de una opción)
- | | |
|--|--|
| 1. () Contenidos desactualizados | 4. () Equipo y/o herramientas desactualizados |
| 2. () Técnicas desactualizadas | 5. () Falta de experiencia |
| 3. () Personal Docente desactualizado | 6. () Otros: _____ |

E.2. ¿Cómo califica usted el desempeño del docente, la manera de enseñar y los contenidos del programa? En una escala de 1 al 10 (donde 1 es la menor calificación y 10 la mayor) _____

E.3. ¿Obtuvo Usted beneficios con lo aprendido en el INA?

1. () Sí. **PASE A LA PREGUNTA E.4**
2. () No ¿Por qué lo considera así? (NO leer las opciones Puede marcar MÁS de una opción)
- | | |
|---|--|
| 1. () No hay fuentes de empleo en el área | 2. () El plan o programa fue muy básico |
| 3. () Sólo logra trabajos inestables/malos | 4. () Otros: _____ |

SI RESPONDIO QUE NO, PASE A LA PREGUNTA E.5

E.4. ¿Qué beneficios personales y de trabajo obtuvo Usted con la capacitación recibida en el INA?
(ENTREVISTADOR/A, NO leer las opciones, Puede marcar MÁS de una opción)

Personales	En el trabajo
1. () Superación Personal	8. () Le ayudó a conseguir trabajo o cambiar trabajo
2. () Se encuentra motivado para emprender proyectos	9. () Realiza trabajos por cuenta propia
3. () Aumentó conocimientos	10. () Logró mejor calidad en el trabajo
4. () Certificó conocimientos empíricos	11. () Mayor dominio de las funciones
5. () Mejoró la autoestima	12. () Hace trabajos ocasionales en la casa
6. () Ayuda realizar tareas de la Universidad / otros familiares	13. () Mejoró ingresos/salario
7. () Otros: _____	14. Otros: _____

E.5. ¿Recomendaría a otras personas estudiar lo mismo que usted estudió en el INA?

1. () Sí 2. () No ¿Por qué? _____

E.6. Califique de 1 a 10 su satisfacción con lo estudiado en el INA, donde 1 es la menor calificación y 10 la mayor.

Fin del cuestionario

Anexo 2. Detalle de los servicios de capacitación impartidos a las personas en desventaja social en el año 2021.

Servicio de Capacitación	Total	%
Total general	497	100,0%
MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS	87	17,5%
CONSEJOS PARA EL MANEJO HIGIENICO DE LOS ALIMENTOS	70	14,1%
PROGRAMAS DE PRODUCTIVIDAD PARA OFICINA	52	10,5%
SALUD OCUPACIONAL BÁSICA	22	4,4%
MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS MARINOS Y ACUÍCOLAS	18	3,6%
SERVICIO AL CLIENTE	13	2,6%
ACTUALIZACIÓN EN PRIMEROS AUXILIOS Y RCP	10	2,0%
ADMINISTRACION AGROPECUARIA	10	2,0%
ATENCIÓN DE LA CLIENTELA DE MANERA ASERTIVA Y PROACTIVA	10	2,0%
BASES DE DATOS ACCESS	5	1,0%
HIGIENIZACIÓN EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	5	1,0%
INGLÉS NIVEL PRINCIPIANTE PARA EL SECTOR EMPRESARIAL	5	1,0%
PROCEDIMIENTOS PARA LA CONDUCCION DE AUTOBUSES DE TRANSPORTE PUBLICO	5	1,0%
PROCESAMIENTO Y MEJORAMIENTO DE LA COMPETITIVIDAD COMERCIAL DE PYMES DEL SECTOR PESQUERO	5	1,0%
REFRESCAMIENTO PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA INCENDIOS	5	1,0%
ABONOS ORGÁNICOS	4	0,8%
EMPRENDEDURISMO	4	0,8%
INGLÉS NIVEL PRINCIPIANTE PARA TURISMO	4	0,8%
PRODUCCION AGRICOLA BAJO AMBIENTE PROTEGIDO	4	0,8%
CREACIÓN DE CONTENIDO PARA REDES SOCIALES	3	0,6%
FORMADOR DE FORMADORES	3	0,6%
HIDROPONIA	3	0,6%
INFORMATICA BASICA	3	0,6%
PATRIMONIO CULTURAL COSTARRICENSE	3	0,6%
PLAN DE NEGOCIOS	3	0,6%
PREVENCIÓN DE INCENDIOS EN OPERACIONES PORTUARIAS	3	0,6%
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS EN ACTIVIDADES TURÍSTICAS DE AGUAS RÁPIDAS.	3	0,6%
PRIMEROS AUXILIOS BASICOS	3	0,6%
PRINCIPIOS DE GESTION AMBIENTAL APLICADO PARA LA ACTIVIDAD PORTUARIA	3	0,6%
PRODUCCION DE HORTALIZAS ORGANICAS	3	0,6%
TRAMITOLOGIA LABORAL	3	0,6%
APLICACIONES INFORMATICAS BASICAS	2	0,4%
APRENDE SOBRE DISEÑO	2	0,4%
BUENAS PRÁCTICAS DE MANUFACTURA PARA LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	2	0,4%
BUENAS PRACTICAS EN LA AGRICULTURA	2	0,4%
CULTIVO DE HIERBAS AROMATICAS Y MEDICINALES	2	0,4%
DESARROLLO DE PROYECTOS DIGITALES EN MUEBLES	2	0,4%

Continúa.....

Continuación.....

Nombre Programa	Total	%
DINAMIZACIÓN DEL PUNTO DE VENTA	2	0,4%
DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS	2	0,4%
ENMARCADO	2	0,4%
ESTRATEGIAS DE VENTAS	2	0,4%
ETIQUETA Y PROTOCOLO EN EL SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	2	0,4%
ETIQUETADO DE ALIMENTOS.	2	0,4%
FIRMA DIGITAL	2	0,4%
GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS HOSPITALARIOS	2	0,4%
IDEAS DE NEGOCIOS	2	0,4%
PLAN DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN BASADO EN 5S	2	0,4%
PRACTICAS DE ENGORDE PARA BOVINOS	2	0,4%
PREPARACION DE PRODUCTOS A BASE DE MAIZ	2	0,4%
PROCESAMIENTO DE TEXTOS	2	0,4%
PROGRAMA 5S	2	0,4%
RECORRIDOS TURISTICOS EN AGUAS PLANAS	2	0,4%
REINVENCIÓN DE NEGOCIOS	2	0,4%
RELACIONES HUMANAS Y MANEJO DE CONFLICTOS	2	0,4%
TECNICAS DE NEGOCIACION	2	0,4%
TÉCNICAS DE SUPERVIVENCIA PERSONAL OMI 1.19	2	0,4%
TRAZO DE PATRONES PARA QUIMONOS DE PROTECCIÓN.	2	0,4%
ADMINISTRACION	1	0,2%
ADMINISTRACIÓN DE PEQUEÑA EMPRESA	1	0,2%
ADMINISTRACIÓN Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	1	0,2%
AGRICULTURA ORGANICA	1	0,2%
AJUSTES BASICOS EN MAQUINAS DE COSER DE UNA AGUJA Y OVERLOCK CON PUNTADA DE SEGURIDAD	1	0,2%
APLICACION DE TECNICAS ASEPTICAS EN LOS PROCESOS DE BELLEZA Y AFINES	1	0,2%
BUCEO	1	0,2%
BUENAS PRACTICAS DE REFRIGERACION Y MANEJO DE REFRIGERANTES	1	0,2%
CALCULO Y PRESUPUESTO PARA LA CONSTRUCCION CIVIL	1	0,2%
CALIDAD EN LOS SERVICIOS TURISTICOS	1	0,2%
CARACTERIZACION Y PROPIEDADES DE MATERIALES POLIMERICOS	1	0,2%
COCINA 2	1	0,2%
CLIMA ORGANIZACIONAL	1	0,2%
COCINA TRADICIONAL DE ALAJUELA	1	0,2%
COCINA TRADICIONAL DE HEREDIA	1	0,2%
COCTELERIA BASICA	1	0,2%
CONSTRUCCION DE PANGAS DE PLASTICO REFORZADO DE FIBRA DE VIDRIO	1	0,2%
CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDAS EN MADERA	1	0,2%

Continúa.....

Continuación.....

Nombre Programa	Total	%
CONTROL DE COLOR EN LA IMPRESIÓN	1	0,2%
DECORACIÓN DE PASTELES SEGÚN NUEVAS TENDENCIAS	1	0,2%
DISEÑO APLICADO PARA MULTIMEDIA	1	0,2%
ELABORACIÓN ARTESANAL DE CONSERVAS EN ALMÍBAR Y SALMUERA	1	0,2%
EMPLEO DE TECNOLOGIA DE INFORMACION Y COMUNICACION	1	0,2%
EMPRENDEDURISMO EN LA EMPRESA RURAL	1	0,2%
EMPRENDIMIENTO	1	0,2%
ENFIBRADOR ASISTENTE	1	0,2%
ESTABLECIMIENTO DE VIVEROS FORESTALES	1	0,2%
ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS	1	0,2%
FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS AGROPECUARIOS	1	0,2%
FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA ASADAS	1	0,2%
FUNDAMENTOS DE ELECTRICIDAD Y ELECTRONICA AUTOMOTRIZ	1	0,2%
FUNDAMENTOS DE MATERIALES PLASTICOS Y SU TRANSFORMACION	1	0,2%
GESTION CONTABLE Y TRIBUTARIA	1	0,2%
GESTIÓN PARA TALLERES TEXTILES.	1	0,2%
HISTORIA PRECOLOMBINA DE COSTA RICA (24 HORAS SON DE GIRA)	1	0,2%
INGLÉS BASICO PARA EL SECTOR EMPRESARIAL	1	0,2%
INGLÉS ELEMENTAL PARA EL SECTOR EMPRESARIAL	1	0,2%
INGLÉS ELEMENTAL PARA TURISMO	1	0,2%
INGLES INTERMEDIO PARA EL SECTOR EMPRESARIAL	1	0,2%
INSPECCIÓN DEL VEHÍCULO 1 (RITEVE)	1	0,2%
INTERPRETACION DEL DIBUJO MECANICO	1	0,2%
INTRODUCCION AL MOLDEO POR INYECCION DE PLASTICOS PARA OPERARIOS(AS) DE PROCESO	1	0,2%
IT ESSENTIALS	1	0,2%
MANEJO DE MAQUINA PLANA Y OVERLOCK INDUSTRIAL	1	0,2%
MANEJO DE PLAGAS MEDIANTE EL USO EXTRACTOS NATURALES Y PRACTICAS CULTURALES	1	0,2%
MANTENIMIENTO DE EMBARCACIONES	1	0,2%
OPERACION Y MANTENIMIENTO DE MOTORES FUERA DE BORDA	1	0,2%
OPERACIONES BASICAS PORTUARIAS	1	0,2%
PARRILLERO/A	1	0,2%
PLAGUICIDAS AGRICOLAS	1	0,2%
PRESTACIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS BÁSICOS EN OPERACIONES PORTUARIAS	1	0,2%
PREVENCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS	1	0,2%
PRODUCCIÓN HIGIÉNICA DE LA LECHE EN BOVINOS	1	0,2%
PROPAGACION POR INJERTO	1	0,2%
REALIZACION DE PRESENTACIONES MULTIMEDIA	1	0,2%
REDACCIÓN DOCUMENTAL	1	0,2%

Continúa.....

Continuación.....

Nombre Programa	Total	%
REGISTRO DE ACTIVIDADES EN LA EMPRESA AGROPECUARIA	1	0,2%
REVISIONES PERIODICAS Y CONDUCCION EFICIENTE DE VEHICULOS LIVIANOS	1	0,2%
RIEGO A BAJA PRESION	1	0,2%
SERVICIO AL CLIENTE PARA LA ATENCION AL TURISTA	1	0,2%
SERVICIOS DE APOYO AL SECTOR EMPRESARIAL EN DOCUMENTACIÓN COMERCIAL	1	0,2%
SERVICIOS EN DIGITACIÓN	1	0,2%
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	1	0,2%
TECNICAS BASICAS EN COCINA HOTELERA	1	0,2%
TECNICAS BASICAS EN EL SERVICIO DE BAR Y RESTAURANTE	1	0,2%
TÉCNICAS DE VENTAS PARA MIPYMES	1	0,2%
TECNICAS PARA DISEÑO DE ALGORITMOS	1	0,2%
TRAZO DE PATRONES DE SÁBANAS Y FUNDAS	1	0,2%
TRAZO DE PRENDAS Y ACCESORIOS HOSPITALARIOS.	1	0,2%
UTILIZACION DE ADITAMENTOS PARA LA CONFECCION TEXTIL	1	0,2%
UTILIZACION DEL MULTIMETRO Y EL OSCILOSCOPIO AUTOMOTRIZ	1	0,2%