



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

**Informe de la medición del impacto de las personas en desventaja  
social certificadas 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.....	3
III.	Aspectos generales de la evaluación .....	8
3.1.	Delimitación de la evaluación .....	8
3.2.	Necesidad de la evaluación .....	8
3.3.	Antecedentes de la evaluación .....	8
3.4.	Justificación.....	11
IV.	Objetivo.....	12
V.	Aspectos metodológicos de la evaluación.....	13
5.1.	Limitaciones de la evaluación .....	13
5.2.	Variables de análisis.....	13
5.3.	Operacionalización de las variables.....	14
5.4.	Población objeto de estudio.....	18
5.5.	Método de selección de la población sujeto de estudio .....	18
5.6.	Metodología de evaluación.....	18
5.7.	Tipo de muestra.....	18
5.8.	Tipos de instrumentos para la recopilación de datos .....	20
5.9.	Procedimiento para la recolección de los datos .....	21
5.10.	Procesamiento para el análisis de los datos.....	21
VI.	Análisis de los resultados de la información. ....	22
6.1.	Resultados del trabajo de campo.....	22
6.2.	Características de la población. ....	22
6.3.	Situación laboral de las personas capacitadas antes de ingresar al INA.....	28
6.4.	Situación laboral de las personas certificadas después de haber recibido los servicios de capacitación impartidos por el INA.....	32
6.5.	Mejoras percibidas en las personas que se capacitaron en el INA. ....	38
6.6.	Medición del impacto producto del servicio de capacitación recibido.....	40
VII.	Conclusiones.....	42
VIII.	Recomendaciones .....	43
IX.	Bibliografía .....	44
X.	Anexos. ....	45

## I. Presentación

El Instituto Nacional de Aprendizaje, 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.

A partir del año 2019 se realizó el seguimiento de las metas planteadas para el logro de los objetivos estratégicos y tácticos, en el cual se determinaron oportunidades de mejora sobre todo en indicadores y metas que regirán a partir del 2020, además se considera en las metas establecidas las afectaciones por la Pandemia del COVID-19, para cuya atención el instituto estableció nuevas prioridades en el “Programa para Coadyuvar con la Recuperación Económica y Social del País, mediante el Desarrollo de Capital Humano y la Reactivación Productiva del Sector Empresarial”, aprobado según acuerdo JD-AC-90-2020, del 20 de abril 2020. Es importante mencionar que este programa se realiza dentro del marcate de las líneas estratégicas, las premisas y finalidades planteadas en este plan estratégico.

En atención del Plan Estratégico Institucional 2019-2025, el cual tiene como finalidad formar, capacitar y **certificar** el talento humano, para incidir en la demanda del sector empresarial y contribuir en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, en la productividad y la competitividad del país, de manera que se posibilite el desarrollo socioeconómico sostenible.

En este caso, la institución apuesta a la atención de la **población en desventaja social**, al impulso del emprendedurismo y las PYME, a la atención de los sectores claves de la economía, al bilingüismo y a la atención de futuras necesidades de talento humano por parte de los inversionistas.

Además, como parte de este proceso, el objetivo estratégico planteado en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2025, dicta: **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 certificadas 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 certificación de competencias, mediante la aplicación de pruebas de certificación en el 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.

La evaluación se realizó durante el periodo que comprende los meses de junio a octubre del año 2022. 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.

En el caso de la evaluación, este documento está estructurado en varios apartados: I. Presentación, II. Resumen Ejecutivo, III. Aspectos Generales de la Evaluación, IV. Objetivos, V. Aspectos Metodológicos de la Evaluación, VI. Análisis de Resultados de la Evaluación, VII. Conclusiones, VIII. Recomendaciones, IX. Bibliografía y X. Anexos.

## 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 que recibieron módulos certificables o cursos, en áreas claves de la economía nacional en 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 certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.***

Los resultados del trabajo de campo del estudio de impacto de la población en desventaja social que aprobó pruebas de certificación en el año 2021, considero un censo de 321 personas de las cuales se localizaron un total de 265, lo que representa el 82,6% 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.

Esta población entrevistada, está compuesta en un 41,1% por mujeres y 58,9% hombres. Por otra parte, en cuanto a la distribución de las edades, el 69% se ubican en los rangos de 25 años a 44 años, en este caso hay una mayor representación por parte de los hombres.

Con respecto al estado civil de las personas, el 40,4% son solteros/as, en menor porcentaje, 30,6% casados/as, unión libre 17,4%, divorciado/a 9,1%, separado/a 1,5% y viudo/a 1,1%. El comportamiento en cuanto a la representación por sexo, se tiene una razón de 1 hombre por cada 0,6 mujeres.

Los resultados que se recopilieron, con respecto al nivel de educación, muestran que el 34,3% cuentan con estudios de secundaria completa, 20,8% secundaria incompleta, 13,6% primaria completa, 13,6% universitaria completa, 9,4% universitaria incompleta y 8,3% primaria incompleta.

En relación con más información obtenida, producto de los resultados de la investigación, se identificó que alrededor del 67,2% de las personas capacitadas residen en el Gran Área Metropolitana, principalmente en las provincias de; San José y Alajuela. También, el restante 32,8%, residen en; Limón, Puntarenas, y Guanacaste.

Las personas que buscaban los servicios de certificación al ingresar al INA, tenían diversos intereses por los cuales quieren aprobar las pruebas de certificación, en este caso los resultados muestran que el principal interés con un 65,7%, es por tener un título, otros intereses que alcanzaron porcentajes representativos son; 39,6% adquirir conocimientos / aprender, 37,0% superación personal, 31,3% mejorar currículum, 20,0% conseguir empleo, entre otros.

Con respecto a la situación laboral de las personas capacitadas antes de ingresar al INA, se encontraban trabajando un total de 239 personas, de las cuales el 38,5% eran mujeres y 61,5% hombres, el 77,8% se desempeñaba en una situación laboral permanente, y un 22,2% en trabajos ocasionales.

De estas personas que se encontraban trabajando, existía una gran afinidad entre la profesión que querían certificar en el INA y los trabajos desempeñados, el 93,7% confirmó dicha situación y el restante 6,3%, en este caso, no tenía una condición de afinidad directa. Las personas en su mayoría, 61,9%, se encontraban de una condición de trabajo como asalariado/a, propietario/a, 21,3%. La tercera categoría en importancia, trabajos por contrato, representa el 15,1%, mano de obra familiar y otros, la representación es baja y se presentaba mayormente en el caso de las mujeres.

Con respecto a la condición de categorías y rangos de ingresos de estas personas, los resultados se distribuyen principalmente en: 23,8% de ¢ 300.000 a menos de ¢399.000, 18,8% más de ¢ 500.000, 16,3% ¢ 400.000 a menos de ¢499.000, 14,2% salario variando, 11,3% ¢ 200.000 a menos de ¢299.000, 10,9% Menos de ¢ 200.000 y 4,6% no respondió cual era el ingreso.

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 identifican póliza de riesgos y seguro social, como los beneficios sociales 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 63,9%.

Posterior a haber aprobado las pruebas de certificación, continuaron con trabajo, un total de 219 personas, lo que representa el 91,6%, de las que trabajaban al ingresar al INA. De estas personas, el 64,4% son hombres y 35,6% mujeres.

Estas personas que continuaron trabajando, mantuvieron o experimentaron cambios en su condición laboral, el 78,5% trabajan en el mismo lugar que al ingresar al INA, 17,4% cambio de empresa y 4,1% ahora trabaja por cuenta propia.

De las personas que continúan trabajando en el mismo lugar, el 86,6% están actualmente ocupando el mismo puesto y solo el 13,4% cambio de puesto, el comportamiento es extensivo, tanto a hombres y mujeres.

En el caso de las personas que cambiaron de empresa (17,4%), ahora trabajan por cuenta propia (4,1%) y las que cambiaron de puesto (10,5%), mismas que representan en total el 32,0% 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 67,1%, de los casos, estos cambios tienen que ver con haberse certificado en el INA, inclusivo a mujeres y hombres por igual.

Además, se identifica que ahora el 81,3% desempeñan trabajos permanentes y solo el 18,7% trabajos ocasionales, la mayoría de las personas tienen un grado de afinidad muy elevada, entre los conocimientos certificados y el trabajo desempeñado actualmente, en este caso es del 92,7%, y el 67,1% tienen una condición de asalariado/a, 20,5% son propietarios(as)/socios de actividades comerciales, el restante 12,3%, registran otras condiciones como: trabajo por contrato, mano de obra familiar, entre otros.

En lo que respecta a categorías y rangos de ingresos de estas personas, los resultados se distribuyen principalmente en las siguientes categorías: 21,0% con salarios de ¢ 400.000 a menos de ¢499.000, 18,7% de ¢ 300.000 a menos de ¢399.000, 15,1% salario variado,

11,0% más de ₡700.000, 10,0% ₡ 200.000 a menos de ₡299.000, entre otros. Los resultados identifican que, en los rangos de salarios mayores, son los hombres los que se ven más favorecidos.

Otros aspectos o elementos que son parte muy importante de la condición laboral, con respecto a los beneficios sociales: la mayor cobertura la ostenta el seguro social 76,3%, lo secundan; póliza de riesgos del trabajo (74,4%), horarios definidos (71,2%), aguinaldo (68,9%) y vacaciones (67,5%), entre otros. Estas personas están trabajando, en este caso principalmente en: 34,0% microempresas, 27,4% empresas grandes y, en una menor proporción, 20,5% empresas pequeñas y 16,4% medianas empresas y dichos trabajos se encuentran ubicados principalmente en el 67,1% de los casos, en la gran área metropolitana, principalmente en las provincias de San José y Alajuela.

Como principales mejoras que se perciben en las personas certificadas, se identifica que, el 64,8% manifestaron que su condición laboral después de haberse certificado mejoró, lo cual es digno de resaltar.

Los aspectos que más sobresalen con respecto a las condiciones laborales, producto, certificar conocimientos, tener título, mejora en los ingresos al poder obtener mejores salarios, contar con mejores trabajos, debido a que se desempeñan en puestos permanentes, como asalariados y con mayores coberturas en cuanto a beneficios sociales. Además, se identifica la obtención de beneficios en el ámbito personal, como; certificar conocimientos y superación personal y beneficios laborales, como; mejora en ingresos / salarios y realizar trabajos por cuenta propia.

En la medición del impacto producto del servicio del servicio de certificación recibido, 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 ha sido influenciado por la certificación. Por lo tanto, para poder realizar la medición correspondiente, primero se debe calcular la permanencia laboral de las personas certificadas, para lo cual se utiliza la siguiente formula.



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

$$\text{Permanencia Laboral} = \frac{219}{239} \times 100 \quad \text{Permanencia Laboral} = 91,6\%$$

El resultado viene a representar, que el 91,6% de las personas en desventaja social que se certificaron en el INA en el año 2021, lograron permanecer o mejorar su condición laboral o ambas. Con el resultado de la meta, se debe de calcular el cumplimiento del indicador, con respecto a la meta planteada para el 2021, que era del 47%. Al realizar el cálculo, se obtiene que el cumplimiento con respecto a la meta planteada para el indicador PEI, es del 194,9%, con lo cual se obtiene un sobre cumplimiento de la meta que fue establecida.

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.

Aspecto	Logrado	Peso	Resultado
<b>Permanencia</b>	91,6%	50,0%	45,8%
<b>Mejora condición laboral</b>	74,5%	40,0%	29,8%
Mejora en ingresos	54,3%		
Garantías Sociales	70,0%		
Situación Laboral mejoró o se mantiene igual	99,1%		
<b>Beneficios obtenidos</b>	93,2%	10,0%	9,3%
<b>Total Impacto</b>			84,9%

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 certificación que recibieron las personas en desventaja social, **es un impacto alto**, obteniendo un resultado del 84,9%.

### **III. Aspectos generales de la evaluación**

#### **3.1. Delimitación de la evaluación**

La evaluación de impacto comprende a todas aquellas personas que aprobaron el servicio de certificación de competencias, mediante las pruebas de certificación, y que indicaron estar laborando al momento de ingresar al INA durante el año 2021, se excluyen las personas que al momento de la matrícula 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**

La evaluación tiene como principal interés, conocer los resultados del impacto provocado por los servicios de certificación de competencias, mediante la aplicación de pruebas de certificación a la población en desventaja social que trabajaba al momento de ingresar al INA, 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 establece 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 metalingüísticas, 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.

En este caso, la evaluación comprende el servicio de **certificación de competencias**, por medio de la aplicación de pruebas de certificación, el cual reconoce oficialmente los conocimientos, destrezas y actitudes alcanzadas por la persona en una ocupación, indistintamente de la forma en que han sido adquiridas. Es un servicio por demanda de las personas físicas o jurídicas. Después de aprobar los respectivos exámenes se le certificarán sus competencias conforme la oferta INA, es decir, en un módulo o en un programa conforme el perfil que se determine.

El proceso para certificación de competencias consiste en:

- a. Inscripción
- b. Selección de personas candidatas:
  - Verificación de requisitos
  - Verificación de requerimientos
  - Aplicación del diagnóstico
- c. Matrícula
- d. Acuerdo del plan de evaluación
- e. Realización de la prueba
- f. Elaboración y aprobación del informe de resultados
- g. Entrega del certificado de competencia

Además, se debe de considerar con respecto a la evaluación, los aspectos relacionados con la población en desventaja social, la cual son consideradas como 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 el servicio de certificación, 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 y la empresariedad, 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.

### **3.4. Justificación**

La Unidad de Planificación y Evaluación, mediante el Proceso de Evaluación y Estadísticas, debe realizar el estudio del servicio de certificación de competencias, con el fin de conocer el nivel de cumplimiento del indicador establecido en el plan institucional; en este caso corresponde brindar información en relación con el indicador del Plan Estratégico Institucional 2019-2025 a la Administración Superior, para la toma de decisiones en función del mejoramiento en el quehacer institucional.

## IV. Objetivo

### ***Objetivo General:***

Determinar el impacto generado en las personas en desventaja social, que recibieron el servicio de certificación de competencias, mediante pruebas de certificación aprobadas 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 recibieron el servicio de certificación de competencias, mediante pruebas de certificación.
- ✓ Identificar las condiciones laborales de las personas en desventaja social que recibieron el servicio de certificación de competencias, mediante pruebas de certificación antes de recibir el servicio de capacitación.
- ✓ Identificar las condiciones laborales en las que se encuentran actualmente las personas en desventaja social que recibieron el servicio de certificación de competencias, mediante pruebas de certificación, después de recibir el servicio de capacitación.

## **V. Aspectos metodológicos de la evaluación**

### **5.1. 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.

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.

### **5.2. 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 certificación de competencias.
- Condición laboral de las personas antes de recibir el servicio de certificación de competencias.
- Condición laboral de las personas después de recibir el servicio de certificación de competencias.

### 5.3. Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable de análisis				
<b>Nombre SCFP por evaluar:</b> Certificación de Competencias por medio de Pruebas de certificación				
<b>Nombre de la evaluación de impacto:</b> Informe de evaluación de impacto de las personas en desventaja social certificadas 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 recibieron el servicio de certificación de competencias, mediante pruebas de certificación.	1. Perfil de las personas que recibieron el servicio de certificación.	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 recibieron el servicio de certificación de competencias, mediante pruebas de certificación antes de recibir el servicio de capacitación.	2.1 Condición laboral de las personas antes de recibir el servicio de certificación.	2.1.1 Características de la actividad laboral desempeñada antes de recibir el servicio de certificación.	Temporalidad del trabajo.	Ocasional o Permanente.
			Trabajo en área relacionada o similar con la certificación recibida.	
			Relación Laboral.	Asalariado/a, Propietario/a, Socio/a, Contrato por tiempo definido, Mano de obra familiar.



### Operacionalización de la variable de análisis

**Nombre SFCP por evaluar:** Certificación de Competencias por medio de Pruebas de certificación

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

Objetivo específico de la evaluación	Variable de estudio	Tema	Subtema	Observaciones
			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 las personas en desventaja social que recibieron el servicio de certificación de competencias, mediante pruebas de certificación, después de recibir el servicio de capacitación.	3.1 Condición laboral de las personas después de recibir el servicio de certificación.	3.1.1 Características de la condición laboral de las personas que trabajan, posterior a la certificación recibida.	Cambios en la condición laboral.	Mantiene el mismo lugar de trabajo, cambió de empresa, trabaja por cuenta propia.
			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.

### Operacionalización de la variable de análisis

**Nombre SCFP por evaluar:** Certificación de Competencias por medio de Pruebas de certificación

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

Objetivo específico de la evaluación	Variable de estudio	Tema	Subtema	Observaciones
			El cambio fue una mejor opción.	
			Cambios en los ingresos económicos.	
			Percepción del cambio según resultados obtenidos en la condición laboral.	Mejoró, se mantuvo igual o empeoró.
			Temporalidad del trabajo	Ocasional o Permanente
			Relación de la actividad laboral con el área donde se certificó.	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
			Garantías Sociales.	Aguinaldo, Seguro Social, Póliza Riesgo de Trabajo, Vacaciones, Horario definido, Estabilidad Laboral.

### Operacionalización de la variable de análisis

**Nombre SCFP por evaluar:** Certificación de Competencias por medio de Pruebas de certificación

**Nombre de la evaluación de impacto:** Informe de evaluación de impacto de las personas en desventaja social certificadas 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 certificación recibida.	<p><b>Personales:</b> 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><b>En el trabajo:</b> 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 certificación recibido.	3.2.1 Satisfacción de las personas con respecto al servicio de certificación recibido.	<p>Recomendación a otras personas sobre la capacitación recibida.</p> <p>Calificación respecto a la satisfacción con lo estudiado en el INA.</p>	Escala de valores de 1 a 10.

#### **5.4. Población objeto de estudio**

La población objeto de estudio, son todas aquellas personas que recibieron el servicio de certificación de competencias y que aprobaron pruebas de certificación, y que además estaban laborando al momento de ingresar al INA, año 2021.

#### **5.5. 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 certificación de competencias 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 servicio de certificación de competencias 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 aprobar las pruebas de certificación.

#### **5.6. 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 certificación de competencias brindados por el INA.

#### **5.7. 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.

En este caso, por la cantidad de elementos y condiciones que componen esta población; se realizará un censo. Por lo que, la evaluación de impacto está conformada por 321 personas en desventaja social que aprobaron pruebas de certificación en el INA durante el año 2021 y que indicaron estar laborando al momento de la matrícula.

A dicha población se procedió a realizar un ordenamiento por unidad regional, tipo de servicio, y sexo del entrevistado, para obtener el censo, tal como lo indica un diseño de muestreo; aunque se indica que la información recopilada de la muestra es seleccionada conforme a su composición pero los estimadores se calcularán a nivel general, se respeta la composición porcentual de las personas que aprobaron los servicios de certificación de competencias, considerando los aspectos antes mencionados (tipo de servicio, unidad regional y sexo de la persona).

### **La fórmula para la medición del impacto:**

Para determinar el impacto, es necesario establecer primero la permanencia laboral de la población que recibió el servicio de certificación de competencias y que trabajaban al momento de ingresar al INA y que continúan trabajando 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 certificación de competencias.

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

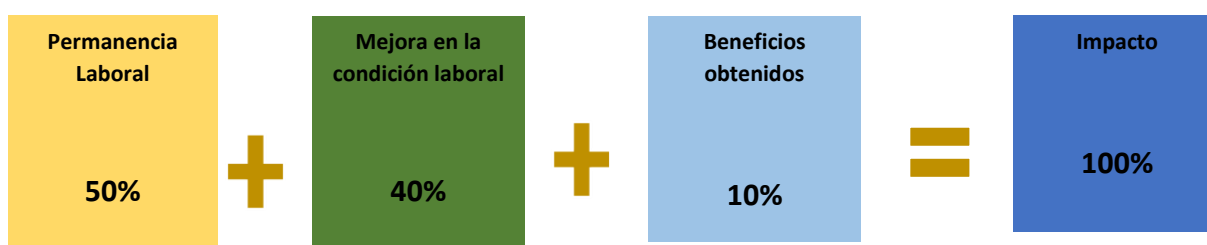
- **Permanencia Laboral:** se refiere a las personas que al ingresar al INA estaban trabajando en actividades económicas y después del servicio recibido del INA continúan trabajando (Peso 50%).

- **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, etc. (Peso 40%).

Para ello, se hace un estimado de los elementos siguientes: mejora en ingresos económicos, 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 fórmula:



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

## 5.8. 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 de esta de acuerdo con los objetivos planteados.

### **5.9. Procedimiento para la recolección de los datos**

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.

### **5.10. 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.

## **VI. Análisis de los resultados de la información.**

### **6.1. Resultados del trabajo de campo.**

Los resultados del trabajo de campo del estudio de impacto de la población en desventaja social que aprobó pruebas de certificación en el año 2021, considero un censo de 321 personas de las cuales se localizaron un total de 265, lo que representa el 82,6% 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.

### **6.2. 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 entrevistadas.

Esta muestra entrevistada, está compuesta en un 41,1% por mujeres y 58,9% hombres, por lo que los hombres tienen una mayor representación en ese momento. Por otra parte, en cuanto a la distribución de las edades, el 69% se ubican en los rangos de 25 años a 44 años, en este caso hay una mayor representación por parte de los hombres. Este resultado, permite catalogar a estas personas, como una población entre joven madura, la cual está en ese momento utilizando los servicios de capacitación que brinda el INA, lo que representa una característica social y económica relevante, para que la formación adquirida, permita a las personas llevar los conocimientos adquiridos con mayor responsabilidad y compromiso a la práctica laboral.



### Cuadro 1

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

Rango Edad	Total	%	Mujer	Hombre
<b>Total</b>	<b>265</b>	<b>100,00%</b>	<b>109</b>	<b>156</b>
De 20 a 24	27	10,19%	10	17
De 25 a 29	43	16,23%	12	31
De 30 a 34	46	17,36%	18	28
De 35 a 39	48	18,11%	22	26
De 40 a 44	46	17,36%	21	25
De 45 a 49	23	8,68%	16	7
De 50 a 54	21	7,92%	6	15
De 55 a 59	4	1,51%	1	3
De 65 o mas	7	2,64%	3	4

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

Con respecto al estado civil de las personas, el 40,4% son solteros/as, en menor porcentaje, 30,6% casados/as, unión libre 17,4%, entre otros, el comportamiento en cuanto a la representación por sexo, en las categorías anteriores es de favorables a los hombres, en razón de 1 hombre por cada 0,6 mujeres. La distribución 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 recopilieron, con respecto al nivel de educación, muestran que el 34,3% cuentan con estudios de secundaria completa, le secundan, 20,8% secundaria incompleta, 13,6% primaria y universitaria completa, como niveles de mayor representación. Con respecto a la distribución por sexo de estas personas favorece a los hombres en una relación de 1,6 hombres por cada mujer. El nivel educativo de estas personas muestra un comportamiento orientado hacia la educación básica, lo que permite contar con conocimientos para poder llevar adelante el proceso que comprende la certificación de competencias que deben de realizar.

Por otra parte, la representación en los demás niveles de educación; universitaria incompleta y primaria incompleta, se distribuye equitativamente y comprende el 17,7% de las personas, y en este caso la distribución por sexo es muy equitativa en los mismos.

## Cuadro 2

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

Nivel de Educación	Total	%	Mujer	Hombre
<b>Total</b>	<b>265</b>	<b>100,00%</b>	<b>109</b>	<b>156</b>
Primaria Incompleta	22	8,3%	9	13
Primaria Completa	36	13,6%	18	18
Secundaria incompleta	55	20,8%	18	37
Secundaria Completa	91	34,3%	32	59
Universitaria Incompleta	25	9,4%	11	14
Universitaria completa	36	13,6%	21	15

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

En relación con más información obtenida, producto de los resultados de la investigación, se identificó que alrededor del 67,2% de las personas capacitadas residen en el Gran Área Metropolitana, principalmente en las provincias de; San José y Alajuela. También, el restante 32,8%, residen en; Limón, Puntarenas, y Guanacaste, con mayor distribución hacia los hombres. Es importante identificar que se debe de trabajar a nivel institucional, para que se pueda certificar a más personas que son residentes fuera de la gran área metropolitana y tengan una mayor posibilidad de favorecer a mujeres.

Por otra parte, se obtiene información de las diferentes pruebas de certificación que aprobaron las personas en desventaja social en el 2021, que en total representan a 61 tipos de certificaciones, las cuales, la gran mayoría no son representativas, debido a que cuentan con resultados porcentuales muy bajos, menores al 2,3%, en otras palabras, debido a que están muy distribuidas. Por tal razón, en este caso se van a mencionar, las que más destacan y tienen una representación porcentual desde el 12,5% a un 2,3% respectivamente, como se detalla a continuación: cocinero/a "B", inglés avanzado, inglés básico, operador/a de maquina plana y overlock industrial, electricista de edificaciones, buenas prácticas de refrigeración y manejo de refrigerantes, ética turística, albañil,

salonero/a, pastelero/a, elementos del turismo, inglés intermedio I, inglés intermedio II, operador(a) de tecnologías de información y comunicación, entre otras.

En cuanto a los sectores en los cuales se certificaron la mayor cantidad de personas, corresponde a: Turismo, Comercio y Servicios y Eléctrico, en estos sectores siempre se está dando una mayor certificación por parte de los hombres, se puede identificar que sigue habiendo una brecha importante en cuanto a la equidad de género. También, se certificaron personas en menor cantidad, en sectores como; mecánica de vehículos, industria alimentaria, tecnología de materiales y salud cultura y artesanías, entre otros.

### Cuadro 3

Costa Rica, INA: Personas encuestadas según sector económico, por sexo. Año 2022.  
(cifras absolutos y porcentuales)

Sector	Total	%	Mujer	Hombre
<b>Total</b>	<b>265</b>	<b>100,00%</b>	<b>109</b>	<b>156</b>
Turismo	88	33,21%	42	46
Comercio y Servicios	58	21,89%	27	31
Eléctrico	33	12,45%	-	33
Textil	26	9,81%	26	-
Mecánica de Vehículos	16	6,04%	-	16
Industria Alimentaria	15	5,66%	10	5
Tecnología de Materiales	12	4,53%	1	11
Salud, Cultura y Artesanía	10	3,77%	3	7
Metal Mecánica	6	2,26%	-	6
Industria Gráfica	1	0,38%	-	1

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

También, se identifica información por subsectores, donde predominan; gastronomía e idiomas, en los cuales se mantiene una equidad de género entre hombres y mujeres. En los demás subsectores, se certificaron una menor cantidad de personas, y se observa que siguen existiendo al momento de la encuesta, brechas importantes en subsectores que generalmente han sido ocupados por hombre, como es el caso de: Refrigeración y Aire Acondicionado, Electricidad y Electrónica, Construcción Civil, Vehículos Automotores y Bicicletas, Construcciones Metálicas, Enderezado y Pintura, Operación y Conducción, entre otros.

#### Cuadro 4

Costa Rica, INA: Personas encuestadas según subsector económico, por sexo. Año 2022.  
(cifras absolutos y porcentuales)

Sub Sector	Total	%	Mujer	Hombre
<b>Total</b>	<b>265</b>	<b>100,00%</b>	<b>109</b>	<b>156</b>
Gastronomía	52	19,62%	27	25
Idiomas	52	19,62%	26	26
Servicios Turísticos	28	10,57%	8	20
Confección de Productos Textiles	26	9,81%	26	-
Refrigeración y Aire Acondicionado	17	6,42%	-	17
Electricidad y Electrónica	16	6,04%	-	16
Elaboración de Productos Alimenticios	15	5,66%	10	5
Construcción Civil	10	3,77%	-	10
Salud y Bienestar	10	3,77%	3	7
Vehículos Automotores y Bicicletas	9	3,40%	-	9
Alojamiento	8	3,02%	7	1
Informática y Comunicación	6	2,26%	1	5
Construcciones Metálicas	5	1,89%	-	5
Enderezado y Pintura	4	1,51%	-	4
Operación y Conducción	3	1,13%	-	3
Otros <sup>1</sup>	4	0,75%	1	3

1/: Considera los subsectores: Gestión Ambiental, Impresión y Reproducciones, Industria del Plástico.

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

Las personas certificadas, pertenecen a diferentes regionales, las cuales se encuentran a lo largo y ancho de todo el país, por lo tanto, hay personas de todas las regiones del país que conforman la institución. En este caso, en la regional que hay mayor porcentaje de personas, es la Oriental. Otras regionales aportan una cantidad considerable de personas certificadas, como; Huertar Norte, Caribe y Pacifico Central.

### Cuadro 5

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

Regional	Total	%	Mujer	Hombre
<b>Total</b>	<b>265</b>	<b>100,00%</b>	<b>109</b>	<b>156</b>
Central Oriental	60	22,64%	23	37
Huetar Norte	38	14,34%	19	19
Huetar Caribe	36	13,58%	21	15
Pacífico Central	34	12,83%	14	20
Chorotega	26	9,81%	4	22
Brunca	22	8,30%	12	10
Central Occidental	18	6,79%	9	9
Heredia	16	6,04%	4	12
Cartago	15	5,66%	3	12

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

Las personas al ingresar al INA, tenían en particular 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.

Las personas que buscaban los servicios de certificación al ingresar al INA, tenían diversos intereses por los cuales quieren aprobar las pruebas de certificación, en este caso los resultados muestran que el principal interés con un 65,7%, es por tener un título, otros de los intereses que tienen, cuyos resultados alcanzaron menores porcentajes son; 39,6% adquirir conocimientos / aprender, 37,0% superación personal, 31,3% mejorar currículum, 20,0% conseguir empleo, entre otros.

## Cuadro 6

Personas encuestadas según el interés por certificarse al ingresar al INA, por sexo. Año 2022.

(cifras absolutas y porcentuales)

Interés	Total	%	Hombre	Mujer
<b>Total<sup>1/</sup></b>	<b>265</b>	<b>100,0%</b>	<b>156</b>	<b>109</b>
Tener un título	174	65,7%	106	68
Adquirir conocimientos/aprender	105	39,6%	63	42
Superación personal	98	37,0%	55	43
Mejorar Currículo	83	31,3%	51	32
Conseguir empleo	53	20,0%	18	21
Lograr obtener un negocio propio	26	9,8%	17	23
Mejorar el salario	26	9,8%	18	8
Por solicitud de la empresa	22	8,3%	12	10
Lograr un ascenso en la misma empresa	19	7,2%	12	7
Cambiar de empleo	9	3,4%	7	2

<sup>1/</sup> Una misma persona pudo haber seleccionado más de una alternativa.

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 quienes buscaban realizar los servicios de pruebas de certificación por parte del INA en el año 2021. Esta investigación, toma en consideración para el respectivo cálculo del indicador PEI a saber: **Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas**, únicamente las personas que se encontraban trabajando al ingresar al INA.

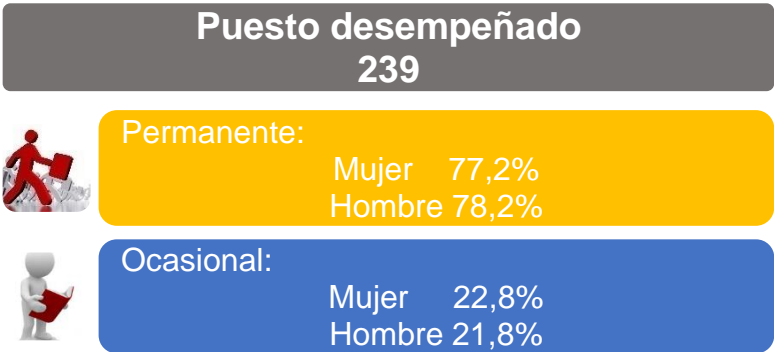
### 6.3. Situación laboral de las personas capacitadas antes de ingresar al INA.

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 solicitar el servicio de pruebas de certificación.

En ese momento se encontraban trabajando un total de 239 personas, de las cuales el 38,5% eran mujeres y 61,5% hombres, lo que representa una mayor representación por parte de los hombres, con respecto a estas personas que forman parte del estudio.

De estas personas que se encontraban trabajando, el 77,8% se desempeñaba en una situación laboral permanente, y un 22,2% en trabajos ocasionales. En el caso de las personas con trabajos permanentes, la situación en ese momento sigue la tendencia, donde son los hombres los que en su gran mayoría se encuentran en esa condición, las mujeres en este caso apenas representan el 38,2%, el comportamiento se mantiene en el caso de los trabajos ocasionales.

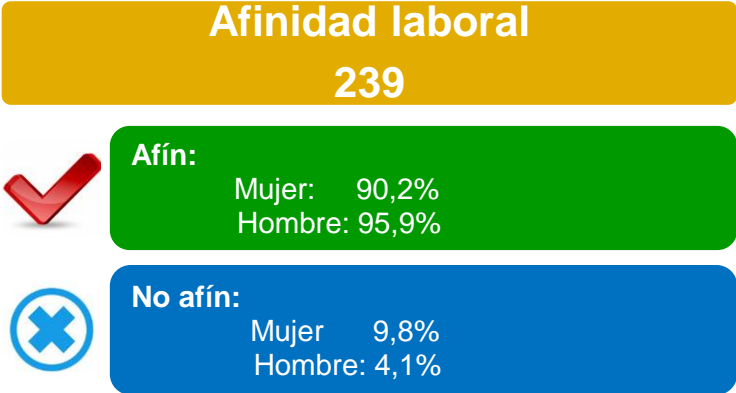
**Figura 1**  
Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas certificadas, por puesto desempeñado, según sexo. Año 2022.



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

De estas personas que se encontraban trabajando, existía una gran afinidad entre la profesión que querían certificar en el INA y los trabajos desempeñados, el 93,7% confirmó dicha situación y el restante 6,3%, en este caso, no tenía una condición de afinidad directa.

**Figura 2**  
Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas certificadas, por afinidad, según sexo. Año 2022.

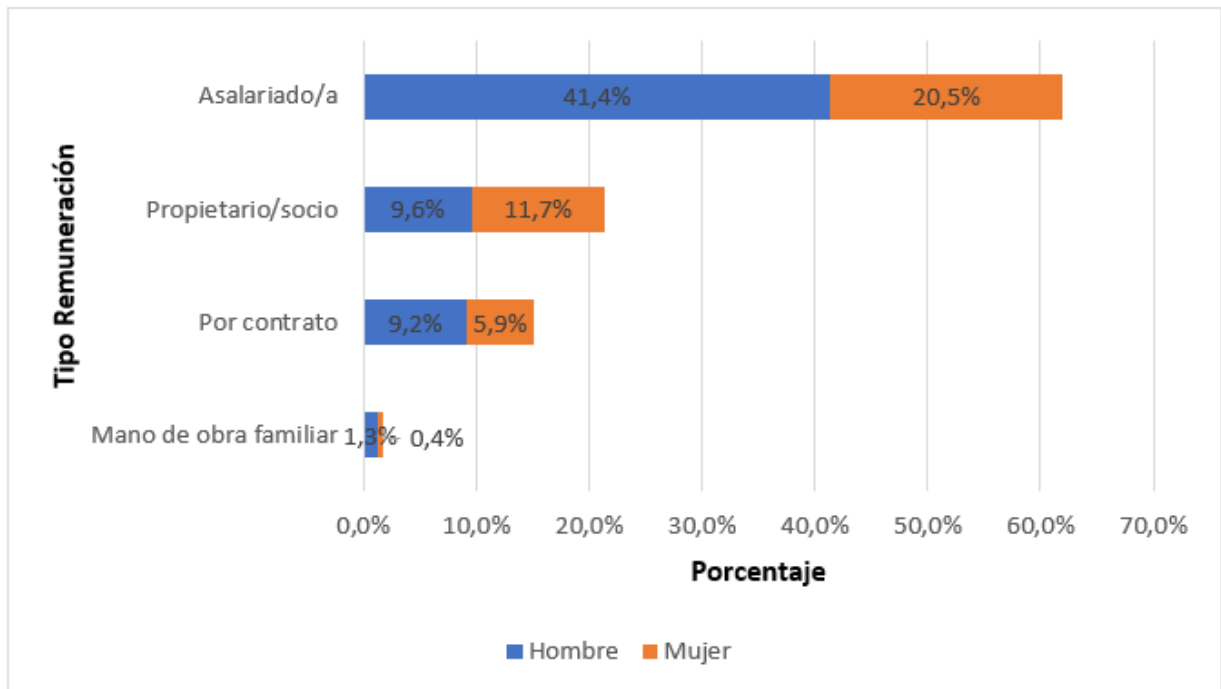


Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Las personas en su mayoría, 61,9%, se encontraban de una condición de trabajo como asalariado/a, propietario/a, 21,3%. La tercera categoría en importancia, trabajos por contrato, representa el 15,1%, mano de obra familiar y otros. Con respecto a los resultados, los hombres se desempeñan principalmente en puestos como asalariados y por contrato, mientras que las mujeres en puestos como propietarias.

**Gráfico 1**

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



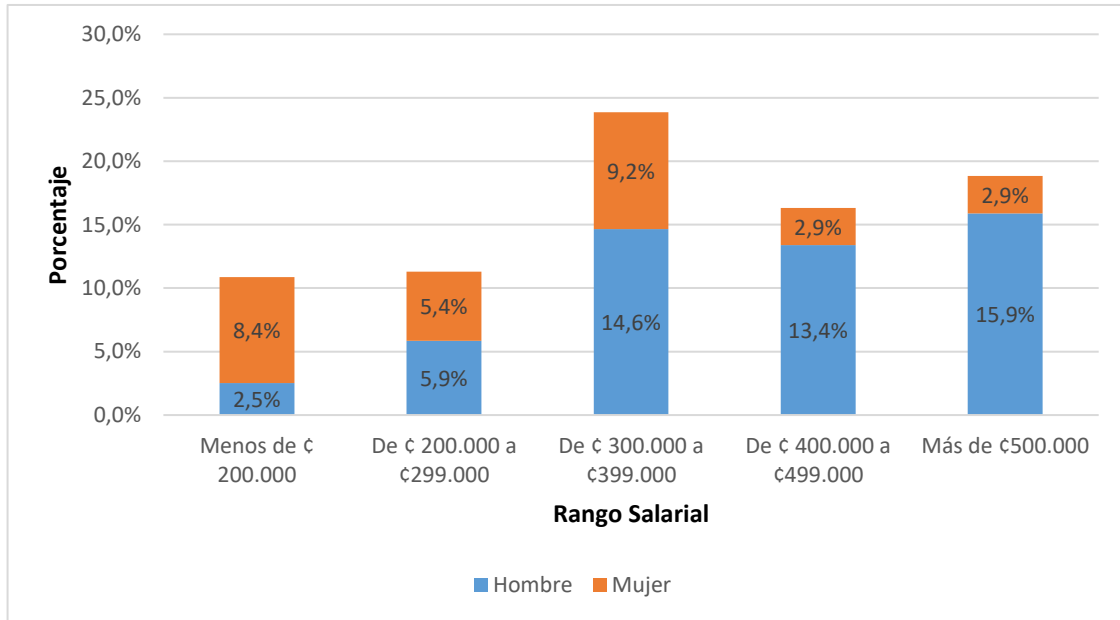
Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Con respecto a la condición de categorías y rangos de ingresos de estas personas, el salario variado representa un 14,2% y un 4,6% no respondió que nivel de ingresos mantenía en ese momento. Además, en relación con los salarios nominales que se identificaron en ese momento, la mayor cantidad de personas estaban percibiendo ingresos entre ¢ 300.000 a menos de ¢399.000 colones, con un comportamiento, donde la mayoría de los hombres se ubicaban en rangos mayores a esta categoría y las mujeres en cambio, percibían salarios menores a los ¢ 300.000 colones.



## Gráfico 2

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



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

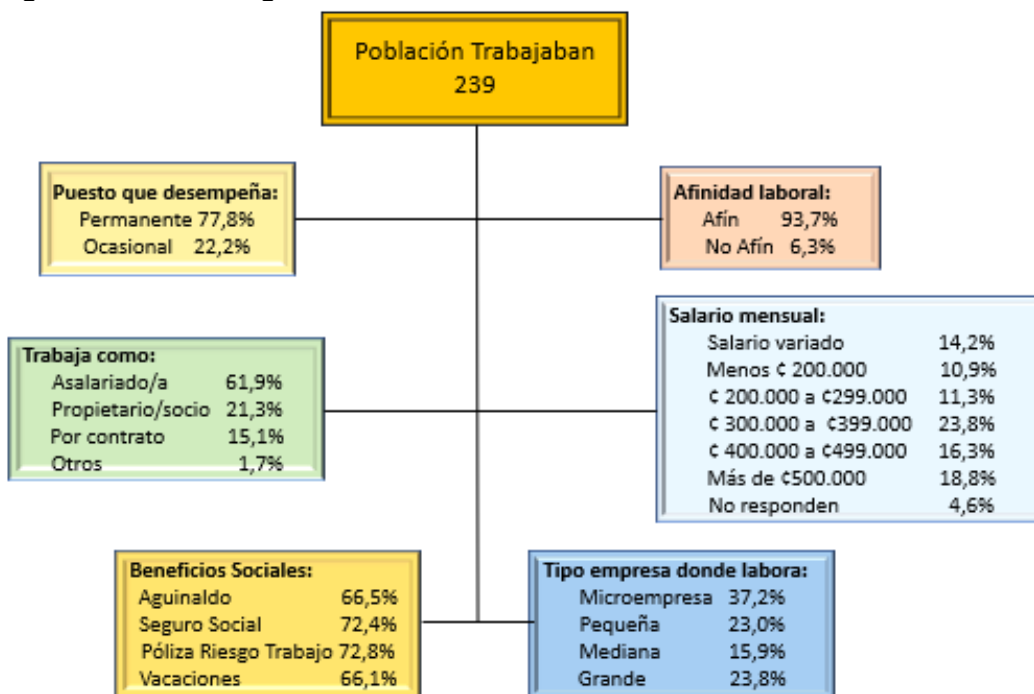
Considerando otros elementos que forman parte de la condición laboral de estas personas, como es el hecho de contar con una serie de beneficios sociales en el trabajo desempeñado, se identifican póliza de riesgos y seguro social, como los beneficios sociales que registra la mayor cobertura laboral con 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 63,9%. Con respecto a los resultados obtenidos, es relevante indicar que, con respecto a la cobertura de los beneficios, el patrón de comportamiento muestra que la cobertura con respecto a estos beneficios favorece en el 65,6% a los hombres, factor que provoca una condición desfavorable que laboralmente genera incidencias en la población femenina.

Por último, las empresas donde se encontraban trabajando estas personas, son principalmente: 37,2% microempresas y 23,8% empresas grandes y pequeñas, y con menor participación en 15,9% empresas medianas. Se identifica en general, que en el caso de las microempresas hay una distribución equilibrada en el caso de mujeres y hombres, en las demás empresas, predominan los hombres con un promedio del 68,7%, por lo tanto, las mujeres presentes en dichas empresas son la minoría.

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 que buscan certificarse al ingresar al INA, según factores laborales. Año 2022.



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

#### 6.4. Situación laboral de las personas certificadas 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 aprobado las pruebas de certificación que fueron aplicadas en el INA, en otras palabras, las personas que pudieron certificar las competencias laborales en el INA.

Las personas que continuaron con trabajo, posterior a haber certificado sus competencias laborales, son en total 219, lo que representa el 91,6%, de las que trabajaban al ingresar al INA. De estas personas, el 64,4% son hombres y 35,6% mujeres, tendencia que se mantiene con respecto al momento que iniciaron en el INA el proceso para la certificación, siguen los hombres representando la gran mayoría.

Por otra parte, el resultado obtenido, permite identificar que la gran mayoría de personas que al ingresar al INA, buscaban poder certificar sus conocimientos, continuaron trabajando después de aprobar las pruebas de certificación correspondientes. Lo que también se mantiene, es el comportamiento o brecha en la equidad de género, donde las mujeres en este caso representan una minoría, en relación con la cantidad de hombres.

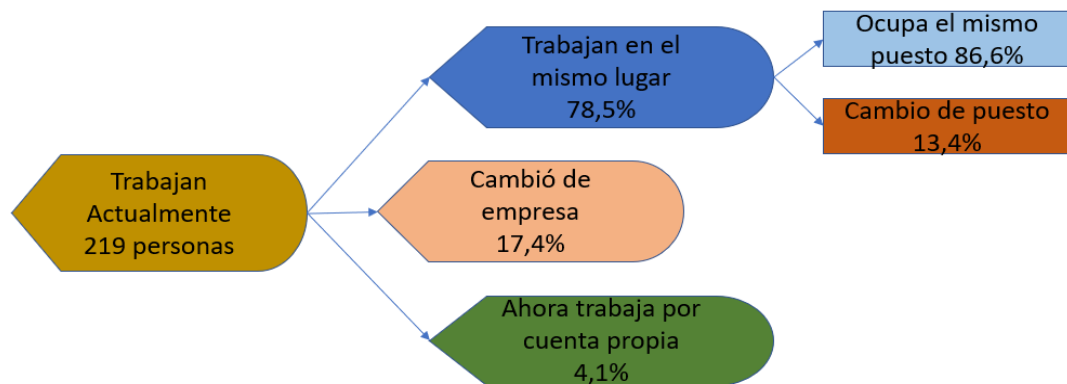
Además, en este momento, estas personas que continuaron trabajando, mantuvieron o experimentaron cambios en su condición laboral, el 78,5% trabajan en el mismo lugar que al ingresar al INA, 17,4% cambio de empresa y 4,1% ahora trabaja por cuenta propia, este patrón de comportamiento laboral, en general se ve reflejado tanto en hombres como mujeres, siendo que los hombres siguen manteniendo una mayoría en cada una de las condiciones laborales mencionadas.

De las personas que continúan trabajando en el mismo lugar, el 86,6% están actualmente ocupando el mismo puesto y solo el 13,4% cambio de puesto, el comportamiento es extensivo, tanto a hombres y mujeres.

En el caso de las personas que cambiaron de empresa (17,4%), ahora trabajan por cuenta propia (4,1%) y las que cambiaron de puesto (10,5%), mismas que representan en total el 32,0% 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 67,1%, de los casos, estos cambios tienen que ver con haberse certificado en el INA, incluso a mujeres y hombres por igual.

**Figura 4**

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas certificadas que trabajan actualmente, según cambios efectuados. Año 2022.

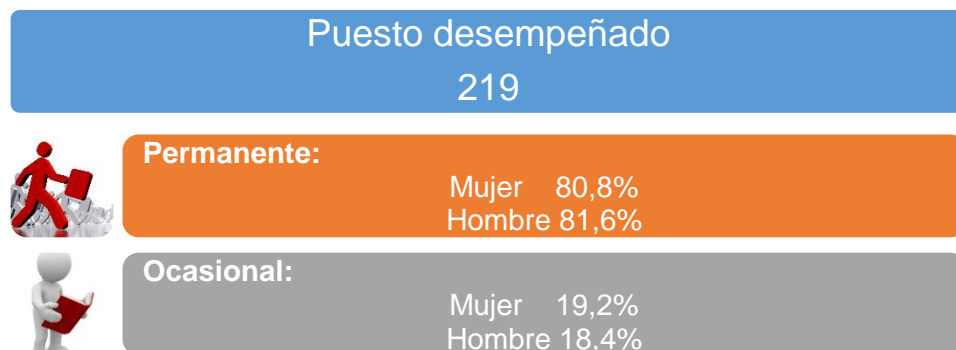


Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Por otra parte, las personas que continuaron trabajando, se identifica que ahora el 81,3% desempeñan trabajos permanentes y solo el 18,7% trabajos ocasionales, la distribución en ambas condiciones, es bastante similar, tanto para hombres, como mujeres.

### Figura 3

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

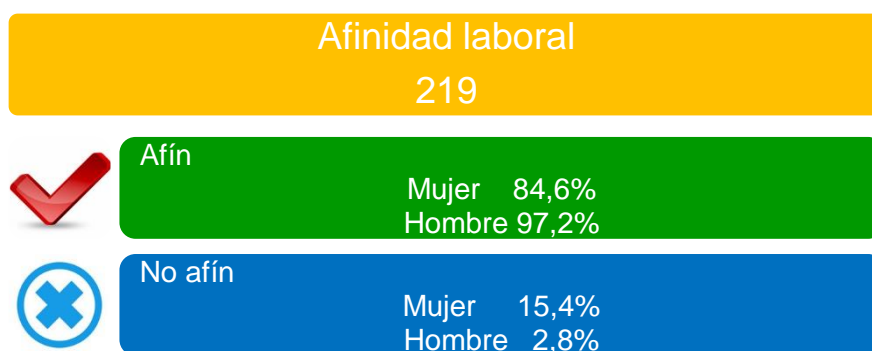


Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

También, se obtiene que en la mayoría de las personas sigue existiendo grado de afinidad muy elevada, entre los conocimientos certificados y el trabajo desempeñado actualmente, en este caso es del 92,7%. Haciendo la comparación por sexo, se da un grado de afinidad mayor en el caso de los hombres, respecto de las mujeres.

### Figura 6

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

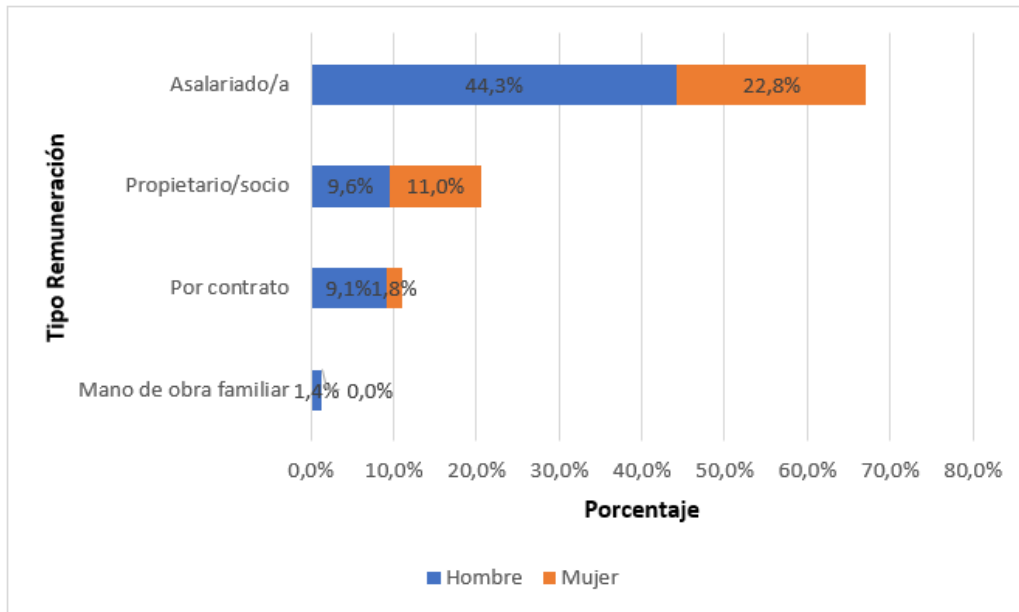


Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

El mayor porcentaje de estas personas, 67,1% tienen una condición de asalariado/a, 20,5% son propietarios(as)/socios de actividades comerciales, el restante 12,3%, registran otras condiciones como: trabajo por contrato, mano de obra familiar, entre otros.

**Gráfico 3**

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

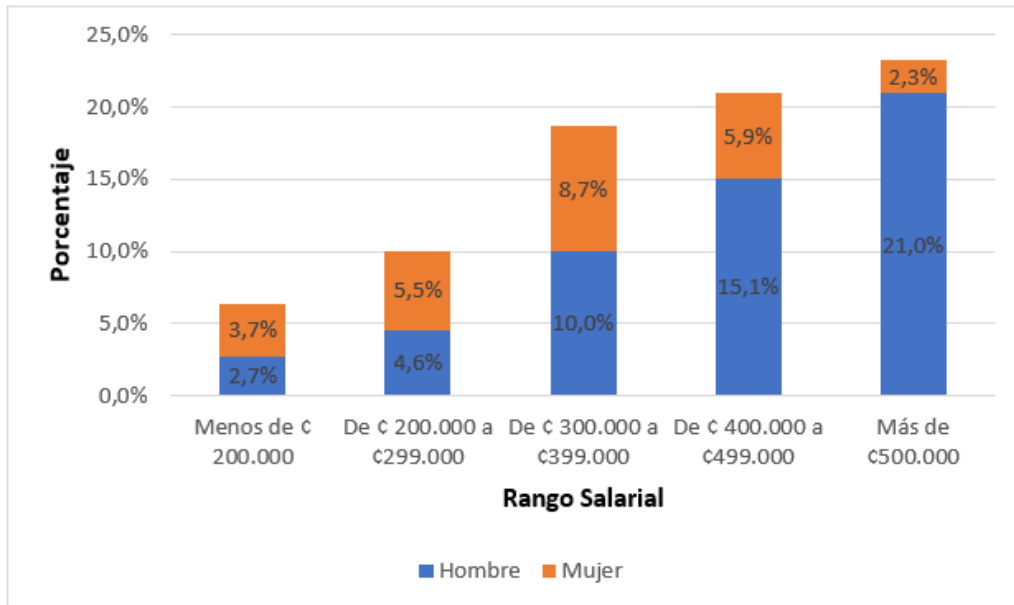


Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

En lo que respecta a categorías y rangos de ingresos de estas personas, el 15,1% corresponde a salario variado y 5,5% no respondió en ese momento. Además, con respecto a la distribución de los salarios nominales, en ese momento, se detalla en general, la distribución por categorías: 23,3% con salarios mayores a ₡500.000 colones, 21,0% ₡ 400.000 a menos de ₡499.000, 18,7% de ₡ 300.000 a menos de ₡399.000, 10,0% ₡ 200.000 a menos de ₡299.000, entre otros. Los resultados por sexo, identifican que, hay mayor cantidad de hombres en los rangos salariales mayores y por el contrario, hay más mujeres en los rangos salariales menores.

#### Gráfico 4

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas certificada, 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 aprobaron las pruebas de certificación y que continuaron trabajando. Los resultados obtenidos, identifican que es el seguro social el que registra la mayor cobertura laboral con el 76,3%, lo secundan; póliza de riesgos del trabajo (74,4%), horarios definidos (71,2%), aguinaldo (68,9%) y vacaciones (67,5%), entre otros. En el caso de las coberturas sociales, mantienen la tendencia en el patrón de comportamiento, que benefician mayormente a los hombres.

Con respecto a las empresas donde actualmente estas personas están trabajando, en este caso son principalmente: 34,0% microempresas, 27,4% empresas grandes y, en una menor proporción, 20,5% empresas pequeñas y 16,4% medianas empresas. La distribución en los diferentes tipos de empresas tiene un comportamiento u patrón que sigue favoreciendo en mayor medida a los hombres.

En el caso de estas empresas, el 67,1% de las mismas se encuentran ubicadas en la gran área metropolitana, principalmente en las provincias de San José y Alajuela. El restante 32,9%, 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:

Aspecto laboral	Resultado
El trabajo actual ha sido gracia Certificarse INA	38,4%
Recomendaría a otros certificarse en el INA	100,0%
Satisfacción con servicio de certificación recibido	97,7%

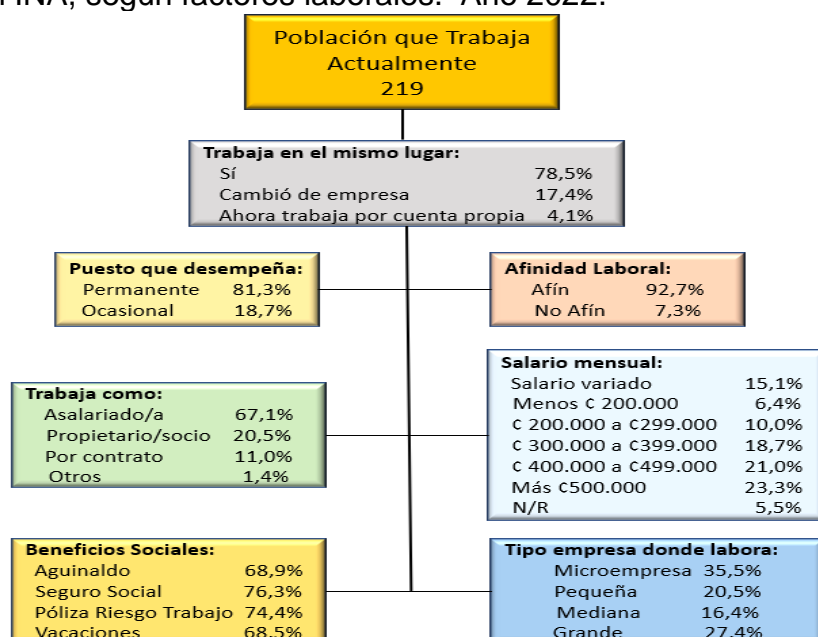
Fuente: Costa Rica, INA: Encuesta población en desventaja social, año 2022.

Como lo muestra la tabla anterior, un porcentaje importante de las personas certificadas manifiestan que el trabajo actual ha sido gracias a que certificaron los conocimientos en el INA, además, recomiendan con mucha claridad a otras personas certificarse y están muy satisfechas con los servicios de certificación recibidos.

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

### Figura 7

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas después de haberse certificado en el INA, según factores laborales. Año 2022.



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

## 6.5. Mejoras percibidas en las personas que se capacitaron en el INA.

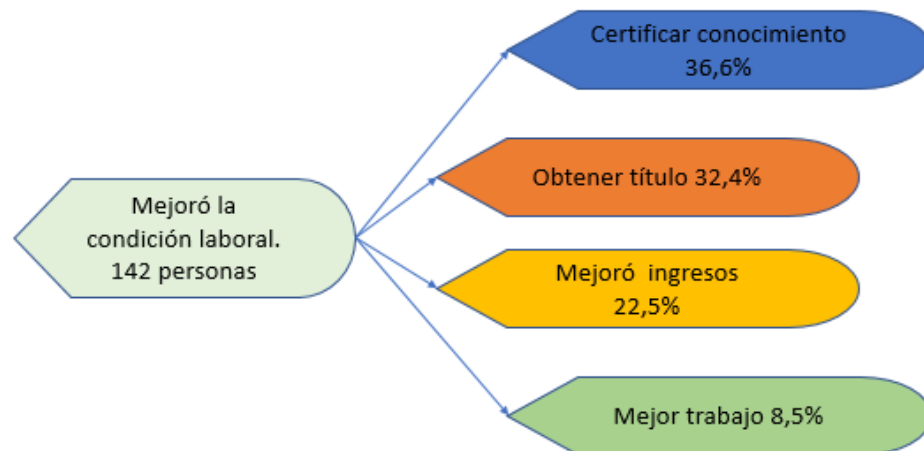
En este caso, los servicios de certificación brindados por la institución, tiene el firme propósito certificar el talento humano con las competencias que mejoren la empleabilidad de las personas que se encuentran trabajando.

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 en las personas producto de los servicios de certificación aprobados.

Conforme los resultados obtenidos, se observa que un porcentaje muy importante, el 64,8% de las personas que se certificaron, un total de 142 personas en términos absolutos, manifestaron que su condición laboral después de haberse certificado 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

Costa Rica, INA: Condición laboral de las personas certificadas y que trabajan actualmente, según factores 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.



Condición laboral	Antes	Después	Mejora
Permanente	77,82%	81,28%	3,45%
Asalariado/a	61,92%	67,12%	5,20%
De ¢ 400.000 a menos de ¢500.000	16,32%	21,00%	4,69%
De ¢500.000 a menos ¢600.000	7,53%	8,22%	0,69%
Más de ¢700.000	6,69%	10,96%	4,26%
Aguinaldo	66,53%	68,95%	2,42%
Seguro Social	72,38%	76,26%	3,87%
Póliza Riesgo de Trabajo	72,80%	74,43%	1,63%
Vacaciones	66,11%	68,49%	2,38%
Horario definido	66,95%	71,23%	4,29%
Estabilidad Laboral	56,07%	60,73%	4,66%
Más de 100 personas (grande)	23,85%	27,40%	3,55%
De 31 a 100 personas (mediana)	15,90%	16,44%	0,54%

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 certificación obtenida en el INA, en el cuadro siguiente, se muestran los beneficios que sobresalen.

### Cuadro 7

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

Beneficio	Total	%	Hombre	Mujer
<b>Total<sup>1/</sup></b>	<b>219</b>	<b>100,00%</b>	<b>141</b>	<b>78</b>
<b>Personales:</b>				
Certifico sus conocimientos	144	65,75%	93	51
Superación Personal	129	58,90%	80	49
<b>Laborales:</b>				
Mejóro ingresos / salario	85	38,81%	62	23
Realiza trabajos por cuenta propia	68	31,05%	41	27

<sup>1/</sup> 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 que se certificaron en el INA, mediante los resultados anteriores, se puede evidenciar que han experimentado una serie de mejoras en la condición laboral, producto de los servicios obtenidos en la institución.

Los aspectos que más sobresalen con respecto a las condiciones laborales, producto, certificar conocimientos, tener título, mejora en los ingresos al poder obtener mejores salarios, contar con mejores trabajos, debido a que se desempeñan en puestos permanentes, como asalariados y con mayores coberturas en cuanto a beneficios sociales. Además, se identifica la obtención de beneficios en el ámbito personal, como; certificar conocimientos y superación personal y beneficios laborales, como; mejora en ingresos / salarios y realizar trabajos por cuenta propia.

### **6.6. Medición del impacto producto del servicio de capacitación recibido.**

En la medición del impacto que ha provocado en las personas el certificarse en el INA, 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 ha sido influenciado por la certificación. Por lo tanto, para poder realizar la medición correspondiente, primero se debe calcular la permanencia laboral de las personas certificadas, para lo cual se utiliza la siguiente formula.

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

$$\text{Permanencia Laboral} = \frac{219}{239} \times 100 \qquad \text{Permanencia Laboral} = 91,6\%$$

El resultado viene a representar, que el 91,6% de las personas en desventaja social que se certificaron en el INA en el año 2021, lograron permanecer o mejorar su condición laboral o ambas. Con el resultado de la meta, se debe de calcular el cumplimiento del indicador, con respecto a la meta planteada para el 2021, que era del 47%. Al realizar el cálculo, se obtiene que el cumplimiento con respecto a la meta planteada para el indicador PEI, es del es del 194,9%, con lo cual se obtiene un sobre cumplimiento de la meta que fue establecida.

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
<b>Permanencia</b>	91,6%	50,0%	45,8%
<b>Mejora condición laboral</b>	74,5%	40,0%	29,8%
Mejora en ingresos	54,3%		
Garantías Sociales	70,0%		
Situación Laboral mejoró o se mantiene igual	99,1%		
<b>Beneficios obtenidos</b>	93,2%	10,0%	9,3%
<b>Total Impacto</b>			<b>84,9%</b>

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 certificación que recibieron las personas en desventaja social, **es un impacto alto**, obteniendo un resultado del 84,9%.

## VII. Conclusiones.

- La población encuestada está compuesta en un 41,1% por mujeres y 58,9% hombres, con edades que su mayoría se ubican entre 25 años a 44 años, principalmente son personas solteras y con niveles de educación que, de secundaria completa, y residen principalmente en provincias como; San José, Alajuela.
- Las personas certificadas, aprobaron pruebas de certificación, principalmente en los subsectores de: gastronomía, idiomas y servicios turísticos, en temas como; cocinero/a "B", inglés avanzado, inglés básico, operador/a de maquina plana y overlock industrial, electricista de edificaciones, buenas prácticas de refrigeración y manejo de refrigerantes, ética turística, albañil, saloner/a, pastelero/a, elementos del turismo, inglés intermedio I, inglés intermedio II, operador(a) de tecnologías de información y comunicación, entre otras.
- Las personas en desventaja social certificadas que actualmente se mantienen trabajando, el 64,8% manifiesta que su condición laboral mejoró después de haberse certificado. Las mejoras están relacionadas principalmente con: certificar conocimientos, obtener título, mejora en los ingresos y tener un mejor trabajo.
- El 78,5% de las personas certificadas que actualmente trabajan, se mantienen trabajando en el mismo lugar de trabajo, además, se desempeñan principalmente en puestos permanentes, como asalariados, con ingresos mayores a los ¢500.000 colones mensuales, manteniendo una cobertura de beneficios sociales que cubre a la mayoría.
- En promedio el 98,9% de las personas que actualmente mantienen sus trabajos, recomienda y están muy satisfechos con los servicios de certificación brindados por la institución.
- El 91,6% de las personas certificadas en desventaja social en el año 2021, lograron permanecer o mejorar su condición laboral o ambas.
- El impacto alcanzado producto de los servicios de certificación, es un impacto alto, obteniendo un resultado del 84,9%.

## VIII. Recomendaciones

- Dar el seguimiento y control correspondiente, para que la vinculación entre la oferta y la demanda actuales estén alineadas a las nuevas necesidades de certificación de competencias que existe el mercado laboral.

**Responsables:** Gestión Regional y Gestión de Formación Tecnológica.

**Plazo:** Junio 2023.

- Revisar las metas que fueron establecidas para este indicador en el Plan Estratégico Institucional 2019-2025, al parecer pueden estar muy subvaluadas, para poder ajustarla a cifras que sean más realistas.

**Responsables:** Unidad de Planificación y Evaluación, Gestión Regional, Gestión de Formación Tecnológica.

**Plazo:** Junio 2023.

- Continuar con el proceso de desarrollo para trasladar de la nueva oferta curricular, de todos los servicios de certificación que no se han actualizado al nuevo modelo curricular.

**Responsables:** Gestión Regional, Gestión de Formación Tecnológica.

**Plazo:** Diciembre 2023.

## **IX. 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.

## X. Anexos.

### Anexo 1. Encuesta aplicada.

Instituto Nacional de Aprendizaje

PROCESO DE EVALUACIÓN Y ESTADÍSTICAS

Entrevista Evaluación de impacto de los Servicios de Certificación de Competencias en la población en Desventaja Social que las aprobó en el año 2021.

IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA ENTREVISTADA (uso administrativo)	
N° Unidad Muestral:	
I. Datos de la persona Certificada	
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 que se certificaron en el año 2021, para conocer el impacto en la condición laboral. 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><b>1. ¿Cuál es su estado civil actual?</b></p> <p>1. ( ) Casado/a      4. ( ) Divorciado/a 2. ( ) Soltero/a      5. ( ) Unión libre 3. ( ) Viudo/a      6. ( ) Separado/a</p>
<p><b>2. ¿Cuál es su último año de estudios aprobado? (ENTREVISTADOR/A, NO leer las opciones)</b></p> <p>1. ( ) Primaria Incompleta      4. ( ) Secundaria Completa 2. ( ) Primaria Completa      5. ( ) Universitaria Incompleta 3. ( ) Secundaria incompleta      6. ( ) Universitaria completa</p>
<p><b>3. Al buscar los servicios de certificación del INA, ¿cuáles eran sus principales intereses? (ENTREVISTADOR/A, NO leer las opciones, PUEDE marcar MÁS de una opción)</b></p> <p>1. ( ) Conseguir empleo 2. ( ) Mejorar Curriculum 3. ( ) Superación personal</p>

- 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 matricularse en el 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 en lo que se certificó 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 del cuestionario.**

**B.3.** ¿Trabaja usted en el **mismo lugar** en el que laboraba antes de certificarse en el 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 certificarse en el 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 haberse certificado en el INA?

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

\_\_\_\_\_

**B.7.** ¿Sus ingresos económicos han mejorado como resultado haberse certificado en el INA?

1. ( ) Sí
2. ( ) No

**B.8.** ¿Su trabajo es ocasional o permanente? ( ) Permanente ( ) Ocasional

**B.9.** ¿Su **trabajo actual** tiene relación con la certificación que obtuvo en el INA?

1. ( ) Sí
2. ( ) No ¿Por qué razones no trabaja en área relacionada con la certificación que obtuvo 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.10.** ¿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.11.** ¿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.12.** 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.13.** ¿Cuánto tiempo después de haberse certificado 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.14.** ¿Qué condiciones le permitieron obtener su trabajo actual? (ENTREVISTADOR/A: puede marcar MÁS de una opción).

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| 1. ( ) Haberse certificado en el INA<br>área | 4. ( ) Conocimientos en el     |
| 2. ( ) Experiencia                           | 5. ( ) Tener su propio negocio |
| 3. ( ) Tener bachillerato de secundaria      | 6. ( ) Otros:_____             |

**B.15.** ¿El trabajo que desempeña actualmente, ha sido gracias a la certificación obtenida 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.16.** ¿Después de certificarse 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.** ¿Obtuvo Usted beneficios con certificar sus conocimientos en el INA?

1. ( ) Sí. **PASE A LA PREGUNTA E.2**
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: \_\_\_\_\_

**PASE A LA PREGUNTA E.3**

**E.2.** ¿Qué beneficios personales y de trabajo obtuvo Usted con la certificación recibida en el INA?  
(ENTREVISTADOR/A, NO leer las opciones, Puede marcar MÁS de una opción)

Personales	En el trabajo
1. ( ) Superación Personal	1. ( ) Le ayudó a conseguir trabajo o cambiar trabajo
2. ( ) Se encuentra motivado para emprender proyectos	2. ( ) Realiza trabajos por cuenta propia
3. ( ) Certificó sus conocimientos empíricos	3. ( ) Mejoró ingresos/salario
4. ( ) Mejoró la autoestima	Otros:
5. ( ) Otros:	

**E.3.** ¿Recomendaría a otras personas certificar sus conocimientos en el INA?

1. ( ) Sí 2. ( ) No ¿Por qué? \_\_\_\_\_

**E.4.** Califique de 1 a 10 su satisfacción con el servicio de certificación recibido en el INA, donde 1 es la menor calificación y 10 la mayor. \_\_\_\_\_

**Fin del cuestionario.**