

Instituto Nacional de Aprendizaje

Unidad de Planificación y Evaluación

Proceso de Evaluación y Estadísticas



Evaluación de impacto en la empleabilidad de las personas que aprobaron módulos certificables o cursos, en áreas claves de la economía nacional durante el año 2021.

Año 2022

Elaborado por:

María de los Ángeles Hernández Carballo

Noviembre, 2022

Contenido

I. Presentación.....	1
II. Resumen ejecutivo	3
III. Aspectos generales de la evaluación.....	6
3.1. Delimitación de la evaluación de impacto.....	6
3.2. Necesidad de la evaluación de impacto	6
3.3. Antecedentes de la evaluación de impacto.....	6
3.4. Justificación de la evaluación de impacto.....	11
3.5. Objetivos de la evaluación de impacto.....	12
3.6. Limitaciones de la evaluación de impacto	13
IV. Aspectos metodológicos de la evaluación.....	14
4.1. Variables de análisis	14
4.2. Población objeto de estudio.....	19
4.3. Método de selección de la población sujeto de estudio	19
4.4. Metodología de evaluación	20
4.5. Tipo de muestra.....	20
4.6. Fórmula para la medición del impacto	22
4.7. Tipos de instrumentos para la recopilación de datos	23
4.8. Procedimiento para la recolección de los datos	23
4.9. Procesamiento para el análisis de los datos.....	23
V. Presentación de los resultados	24
5.1. Método utilizado para la interpretación de los datos.....	24
5.2. Resultados de la evaluación de impacto	24
5.2.1. Perfil de las personas que aprobaron el servicio de capacitación	24
5.2.2. Condición laboral de las personas encuestadas antes de recibir el servicio de capacitación.....	28
5.2.3. Condición laboral de las personas encuestadas después de recibir el servicio de capacitación.....	31
5.2.4. Mejoras percibidas por las personas, relacionadas con los servicios de capacitación recibidos	35
5.2.5. Medición del impacto.....	36
VI. Conclusiones	38
VII. Recomendaciones	41
VIII. Fuentes consultadas.....	42
IX. Anexos	43

Índice de cuadros

Cuadro 1. Costa Rica, INA: Módulos Certificables y Cursos en áreas clave de la economía, matrículas y aprobaciones, según Unidad Regional, por sexo. Año 2021.	10
Cuadro 2. Costa Rica INA: Módulos Certificables y Cursos en áreas clave de la economía, personas participantes y población laboralmente activa según Unidad Regional por sexo. Año 2021.....	11
Cuadro 3. Costa Rica, INA: Perfil de la población encuestada según rangos de edad, por sexo. Año 2022.....	25
Cuadro 4. Costa Rica, INA: Perfil de la población encuestada según nivel de escolaridad, por sexo. Año 2022.....	25
Cuadro 5. Costa Rica, INA: Perfil de la población encuestada según provincia de residencia, por sexo. Año 2022.	26
Cuadro 6. Costa Rica, INA: Principales intereses de la población encuestada al ingresar al INA. Año 2022.....	28
Cuadro 7. Costa Rica, INA: Comparación de la situación laboral de la población encuestada, antes y después de la capacitación, por sexo. Año 2022.	31
Cuadro 8. Costa Rica, INA: Beneficios que reciben las personas que continúan trabajando. Año 2022.....	34
Cuadro 9. Costa Rica, INA: Opinión sobre cambios en la situación laboral, posterior a la capacitación, por sexo. Año 2022. (cifras absolutas y porcentuales).....	35
Cuadro 10. Costa Rica, INA: Impacto de los servicios de capacitación brindados a la población, según factores considerados. Año 2022.....	37

Índice de gráficos

Gráfico 1. Costa Rica, INA: Módulos certificables o cursos ejecutados, por sector productivo. Año 2022.....	26
Gráfico 2. Costa Rica, INA: Módulos certificables o cursos ejecutados, por Unidad Regional. Año 2022.....	27
Gráfico 3. Costa Rica, INA: Personas encuestadas, según salario obtenido en su trabajo, por sexo. Año 2022.....	30
Gráfico 4. Costa Rica, INA: Personas encuestadas, según salario obtenido en su trabajo, por sexo. Año 2022.....	34

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 del año 2021.

Con dicha reforma se amplía la finalidad del Instituto, específicamente con el “Artículo 2- El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) tendrá como finalidad principal 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.”

Así mismo, dentro de los objetivos estratégicos del PEI vigente se establece el “Priorizar la atención en los sectores claves de la economía nacional y regional, mediante la formación, capacitación (incluye asistencias técnicas) y certificación para la promoción de las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad” (p.20).

De acuerdo con lo anterior, para determinar el nivel de cumplimiento de estas intenciones es que la Unidad de Planificación y Evaluación (UPE), a través del Proceso de Evaluación y Estadísticas, realiza evaluaciones en diversas áreas; en este caso corresponde presentar los resultados obtenidos de las personas trabajadoras en cuanto a la mejora en sus condiciones laborales y/o permanencia en su puesto de trabajo, al concluir y aprobar

servicios de capacitación como son los módulos certificables o cursos en el año 2021, y que contengan temáticas afines a las áreas claves de la economía nacional.

El documento está estructurado en varios apartados: Resumen Ejecutivo, Aspectos Generales de la Evaluación, Aspectos Metodológicos de la Evaluación, Presentación de los Resultados, Conclusiones y Recomendaciones.

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 aprobaron módulos certificables o cursos, en áreas claves de la economía nacional en el año 2021, en 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 por la Institución.

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

Durante el año 2021, estos servicios de capacitación en su mayoría fueron impartidos en el Sector Comercio y Servicios, Sector Industria Alimentaria y en el Sector Agropecuario; los mismos se ejecutaron principalmente en las unidades regionales Central Oriental, Central Occidental y Cartago, y en su mayoría mediante la modalidad virtual, lo que permite una atención más oportuna a las necesidades de capacitación de esta población.

Para la elaboración de la presente evaluación de impacto se utilizó una muestra de 790 personas, de las cuales se localizaron 635 que corresponde a un 80,4%; de forma tal que por la robustez de su tamaño permite que los resultados puedan ser inferibles al resto de la población.

De la población localizada un 51,3% son hombres y un 48,7% son mujeres, con edades principalmente entre los 25 a 34 años (40,8%), mayoritariamente solteras seguido de personas casadas, con un nivel de escolaridad de colegio y universitaria completa; residentes en su mayoría de la provincia de San José y de Alajuela. Dentro de los principales motivos que expresaron para ingresar al INA mencionan el adquirir conocimientos, solicitud de la empresa, superación personal y mejorar el curriculum.

Con respecto a la condición laboral de esta población, antes de recibir el servicio de capacitación en el INA, el 88,7% (563) trabajaba en puestos permanentes en su mayoría en empresas grandes, de manera asalariada y con la mayoría de las garantías sociales, así mismo, el 12,3% trabajaba como personas propietarias o socias de negocios y 2,5% por contrato; el restante 11,3% de las personas se desenvolvían en trabajos ocasionales.

De las 635 personas encuestadas, 528 es decir el 83,1% indicaron que el servicio de capacitación recibido era afín al trabajo desempeñado, lo cual significa que buscan la capacitación como un medio para adquirir y/o mejorar conocimientos, y aplicarlos en sus labores.

Referente a la condición laboral de las personas encuestadas después de recibir el servicio de capacitación, el 91,7% es decir 582 continúa trabajando, de esta población el 85,4% se mantiene en el mismo lugar donde laboraba antes de ingresar al INA.

Con respecto a la totalidad de la población que continúa trabajando, indistintamente de la temporalidad de la actividad, el 84,5% se desarrolla en temáticas afines a las estudiadas en el INA.

En lo que respecta al salario que reciben mensualmente en colones, la población que continúa trabajando, un 21,5% de la población encuestada indica que es de 300.000 a menos de 400.000, el 12,7% menciona que es más de 700.000 y el 12,4% indica que es de 400.000 a menos 500.000 colones, principalmente. En cuanto a los rangos salariales por sexo, los hombres perciben salarios más altos, en comparación con las mujeres; situación similar ocurre con la población objeto de estudio, antes de recibir el servicio de capacitación.

Por otra parte, dicha población labora en su mayoría en empresas grandes y en microempresas, las cuales se ubican especialmente en las provincias de San José y Alajuela.

Es importante mencionar que el 96,7% de la población indicó obtener beneficios con lo aprendido; en el aspecto personal refieren al aumento en los conocimientos, superación personal, certificación de conocimientos empíricos, mejora en la autoestima y en el aspecto laboral una mayor calidad en el trabajo y mayor dominio de las funciones.

El impacto que se obtuvo es de un 83,6% considerado como alto, ya que se puede indicar que las personas que continúan trabajando después de recibir la capacitación, han experimentado una mejora en sus condiciones laborales, en el desempeño en sus puestos de trabajo, en las competencias laborales y mejora en la calidad del trabajo, además de contar con una certificación que respalda sus conocimientos.

Por otra parte, el 97,8% de las personas que aprobaron el módulo certificable o curso con temáticas afines a las áreas claves de la economía nacional, están satisfechos con el desempeño del docente y con el contenido del servicio, el 98,5% manifiesta estar satisfecho con la capacitación recibida; así mismo, el 99,5% indicó recomendar a otras personas estudiar lo mismo.

III. Aspectos generales de la evaluación

3.1. Delimitación de la evaluación de impacto

La evaluación de impacto comprende a todas aquellas personas que matricularon y aprobaron algún modulo certificable o curso en temáticas consideradas por el INA como áreas claves de la economía nacional y que indicaron estar laborando al momento de la matricula 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 de impacto

Obtener resultados del impacto de los módulos certificables y cursos con temáticas consideradas como áreas claves de la economía nacional, que se impartieron a la población que trabajaba al momento de ingresar al INA en el año 2021, y que permitan a la Administración Superior tomar decisiones.

3.3. Antecedentes de la evaluación de impacto

Para el cumplimiento de la misión institucional, se establecen una serie de líneas orientadoras en el PEI vigente para atender la población en desventaja social, priorizar la atención de sectores claves de la economía nacional, incrementar las competencias multilingüísticas en las personas, apoyar nuevas iniciativas de inversión local y extranjera, fomentar una cultura emprendedora, y de esta manera contribuir en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, en la productividad y la competitividad del país, facilitando un desarrollo socioeconómico sostenible.

Dentro de los objetivos estratégicos del PEI vigente se establece, como se mencionó anteriormente, el “Priorizar la atención en los sectores claves de la economía nacional y regional, mediante la formación, capacitación (incluye asistencias técnicas) y certificación para la promoción de las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad” para lo cual se elabora el presente informe con el fin de identificar el impacto que han tenido las personas que aprobaron servicios de capacitación vinculados a temáticas de áreas claves de la economía nacional.

Es importante mencionar que el INA a partir del año 2021, se encuentra en una etapa de transición de su “Modelo Curricular para la Formación Profesional” el cual estaba vigente desde el año 2006, actualmente se encuentra con la puesta en marcha de manera paulatina del nuevo Modelo Curricular aprobado por la Junta Directiva del INA en el año 2018, donde se inicia 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.

Debido a lo anterior, es que para el presente estudio se toma en cuenta ambos servicios de capacitación; 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. 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” .

En cuanto a la temática a evaluar, áreas claves de la economía nacional refiere a aquellos sectores prioritarios de mayor dinamismo y generadores de empleo, para lo cual el INA les brinda servicios con la finalidad de promocionar las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y lograr una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad, y que son comunicados por la Subgerencia Técnica (SGT) a las unidades responsables de la elaboración y ejecución del Plan Anual de Servicios (PASER); estos son definidos una vez realizado el análisis y la recopilación de la información de los estudios más recientes de identificación de necesidades, estudios o encuestas realizadas por la UCCAEP, MANPOWER, CINDE, CONARE, PROCOMER, atención a los planteamientos generados por los Comités Consultivos de Enlace y otras investigaciones que tengan relevancia en el contexto actual.

La identificación de dichas áreas orienta la construcción del PASER para la atención de las necesidades y requerimientos de los diferentes sectores económicos y de la población según región o territorio; con la ejecución de los SCFP se garantiza talento humano con las competencias que requieren los sectores productivos lo que facilita su inserción laboral, permanencia o mejora en el puesto de trabajo, así como, la generación de una fuente de trabajo por cuenta propia.

Para el año 2021, la Administración Superior en el oficio PE-983-2020 no identificó concretamente las áreas claves de la economía nacional y en el GFST-219-2021 lo que se ratifica es una lista de 776 SCFP, dentro de los cuales 11 corresponden a cursos y 242 a módulos certificables. Debido a lo anterior, el Proceso de Evaluación y Estadísticas de acuerdo con el listado de SCFP suministrado, debió realizar un análisis comparativo entre este y las áreas claves identificadas para el 2022 y aquellas que no se lograron identificar se procedió a realizar la consulta a la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos.

A continuación, se presentan las 37 áreas claves identificadas, para el periodo de estudio:

Área Clave	Núcleo Tecnológico/Sector Productivo
Agroindustria	Agropecuario-Industria Alimentaria-Mecánica de Vehículos-Náutico Pesquero
Automatización robótica de procesos (RPA)	Eléctrico
Automatización y neumática	Eléctrico
Banca y Finanzas	Comercio y Servicios
Cadena de suministros	Comercio y Servicios-Mecánica de Vehículos
Capacidades habilitadoras (competencias blandas)	Comercio y Servicios
Ciencias agropecuarias	Agropecuario
Contabilidad	Comercio y Servicios
Control de calidad	Comercio y Servicios
Diseñador de modas digital	Textil y Confección Industrial de Ropa
Diseño publicitario	Industria Gráfica
Electromecánica	Eléctrico
Electrónica	Mecánica de Vehículos-Eléctrico
Gestión Ambiental	Mecánica de Vehículos-Eléctrico -Tecnología de Materiales
Idiomas	Comercio y Servicios
Impresión 3D	Metalmecánica
Industria Médica (Ciencias de la vida)	Comercio y Servicios-Textil y Confección Industrial de Ropa-Metalmecánica
Ingeniería, industria y construcción:	Tecnología de Materiales-Metalmecánica
Inteligencia Artificial (IA)	Eléctrico
Mantenimiento industrial	Metalmecánica
Mecánica de precisión	Metalmecánica
Mercadeo Digital (Marketing digital)	Comercio y Servicios
Metalmecánica	Metalmecánica
Metrología (incluye Metrología eléctrica)	Metalmecánica
Plataformas de entes externos para formación profesional: • Cisco (CCNA)	Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos
Producción forestal	Agropecuario
Refrigeración	Eléctrico
Salud y Bienestar	Comercio y Servicios- Salud, Cultura y Artesanías
Secretariado	Comercio y Servicios
Seguridad Marítima OMI (Básico de embarco)	Náutico Pesquero
TIC-Aplicaciones	Comercio y Servicios
TIC-Contenido	Comercio y Servicios-Industria Gráfica
TIC-Redes	Eléctrico
TIC-Servicios	Comercio y Servicios

Área Clave	Núcleo Tecnológico/Sector Productivo
TIC-Terminales	Eléctrico
Turismo	Turismo-Náutico Pesquero
Vehículos autónomos	Mecánica de Vehículos

Los centros de formación al ejecutar estos servicios de capacitación contribuyen al alcance de las políticas institucionales definidas en el PEI vigente, en especial a la que refiere a que la institución debe formar, capacitar y certificar el talento humano con las competencias que mejoren su empleabilidad y que requieren los sectores productivos, para el ámbito nacional e internacional.

Para el año 2021, del total de personas que matricularon en las áreas claves de la economía nacional en módulos certificables y cursos, el 82,67% aprobaron el servicio de capacitación, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 1

Costa Rica, INA: Módulos Certificables y Cursos en áreas clave de la economía, matrículas y aprobaciones, según Unidad Regional, por sexo. Año 2021.

Unidad Regional	Matrículas			Aprobaciones		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<u>TOTAL</u>	<u>81 462</u>	<u>28 960</u>	<u>52 502</u>	<u>67 344</u>	<u>23 457</u>	<u>43 887</u>
Brunca	4 806	1 573	3 233	4 096	1 290	2 806
Cartago	9 946	3 596	6 350	8 688	3 103	5 585
Central Occidental	8 678	3 223	5 455	7 340	2 673	4 667
Central Oriental	18 254	6 623	11 631	15 011	5 315	9 696
Chorotega	12 197	3 861	8 336	9 151	2 830	6 321
Heredia	4 718	2 108	2 610	3 854	1 695	2 159
Huetar Caribe	5 162	1 782	3 380	4 120	1 372	2 748
Huetar Norte	8 755	2 853	5 902	7 420	2 358	5 062
Pacífico Central	8 946	3 341	5 605	7 664	2 821	4 843

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

Con respecto a las personas participantes y su condición laboral al ingresar a estudiar al INA el comportamiento es el siguiente:

Cuadro 2

Costa Rica INA: Módulos Certificables y Cursos en áreas clave de la economía, personas participantes y población laboralmente activa según Unidad Regional por sexo. Año 2021.

Unidad Regional	Personas Participantes			Laboralmente Activas ^{2/}		
	Total ^{1/}	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	50 815	19 359	31 456	22 784	11 196	11 588
Brunca	3 247	1 127	2 120	1 108	544	564
Cartago	7 681	2 871	4 810	3 025	1 497	1 528
Central Occidental	7 260	2 775	4 485	3 235	1 595	1 640
Central Oriental	12 999	4 956	8 043	6 468	3 051	3 417
Chorotega	6 727	2 270	4 457	2 386	1 105	1 281
Heredia	3 650	1 703	1 947	1 798	1 092	706
Huetar Caribe	3 558	1 249	2 309	1 339	646	693
Huetar Norte	5 939	2 047	3 892	2 663	1 172	1 491
Pacífico Central	7 113	2 768	4 345	3 095	1 571	1 524

1/: El total no corresponde a la suma aritmética de las partes dado que una misma persona pudo haber matriculado en más de una unidad regional.

2/: Se refiere a las personas que indicaron estar trabajando al momento de la matrícula.

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

3.4. Justificación de la evaluación de impacto

La Unidad de Planificación y Evaluación, mediante el Proceso de Evaluación y Estadísticas, debe realizar estudios en diferentes áreas para conocer el nivel de cumplimiento de lo estipulado en los diferentes planes institucionales; en este caso corresponde brindar información referente al cumplimiento de algunas de las premisas establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2019-2025 a la Administración Superior, para la toma de decisiones en función del mejoramiento en el quehacer institucional.

3.5. Objetivos de la evaluación de impacto

Objetivo General:

Determinar el impacto generado en las personas que aprobaron módulos certificables o cursos que contengan temáticas afines a las áreas claves de la economía nacional 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 que aprobaron módulos certificables o cursos con temáticas afines a las áreas claves de la economía nacional.
- ✓ Identificar las condiciones laborales de las personas que aprobaron módulos certificables o cursos con temáticas afines a las áreas claves de la economía nacional, antes de recibir el servicio de capacitación.
- ✓ Identificar las condiciones laborales en las que se encuentran actualmente las personas que aprobaron módulos certificables o cursos con temáticas afines a las áreas claves de la economía nacional, después de recibir el servicio de capacitación.

3.6. Limitaciones de la evaluación de impacto

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

En la etapa de coordinación y contextualización inicial de la evaluación, se requirió tiempo adicional para identificar las áreas claves de la economía nacional para el periodo en estudio. Dicha identificación se realizó mediante un análisis comparativo entre la lista de 776 SCFP remitida en el oficio GFST-219-2021 y las áreas claves identificadas para el 2022; aquellas que no se lograron identificar se procedió a realizar la consulta respectiva a la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos.

Así mismo, debido al cambio a la nueva metodología para realizar las evaluaciones de impacto; se requirió programar más días para la lectura, análisis y consultas respecto a la “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.

Es importante mencionar que el recurso humano aún no cuenta con la experiencia suficiente para el desarrollo de las fases de la evaluación.

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 aprobaron 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: Empleabilidad de las personas que aprobaron Módulos Certificables o Cursos, en áreas claves de la economía nacional. Año 2021				
Objetivo específico de la evaluación	Variable de estudio	Tema	Subtema	Observaciones
Determinar las características socioeconómicas de las personas que aprobaron módulos certificables o cursos con temáticas afines a las áreas claves de la economía nacional.	1. Perfil de las personas que aprobaron 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 Servicio de capacitación recibido según subsector	Sector y Subsector al que pertenece el servicio de capacitación recibido.	
		1.7 Interés por ingresar al INA	Razón por la cual ingreso al INA.	

Operacionalización de la variable de análisis

Nombre SCFP por evaluar: Módulos certificables y cursos

Nombre de la evaluación de impacto: Empleabilidad de las personas que aprobaron Módulos Certificables o Cursos, en áreas claves de la economía nacional. Año 2021

Objetivo específico de la evaluación	Variable de estudio	Tema	Subtema	Observaciones
Identificar las condiciones laborales de las personas que aprobaron módulos certificables o cursos con temáticas afines a las áreas claves de la economía nacional, antes de recibir el servicio de capacitación.	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.	
			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)

Operacionalización de la variable de análisis

Nombre SCFP por evaluar: Módulos certificables y cursos

Nombre de la evaluación de impacto: Empleabilidad de las personas que aprobaron Módulos Certificables o Cursos, en áreas claves de la economía nacional. Año 2021

Objetivo específico de la evaluación	Variable de estudio	Tema	Subtema	Observaciones
Identificar las condiciones laborales en las que se encuentran actualmente las personas que aprobaron módulos certificables o cursos con temáticas afines a las áreas claves de la economía nacional, después de recibir el servicio de capacitación.	3.1 Condición laboral de las personas después de recibir el servicio de capacitación.	3.1.1 Características de la condición laboral de las personas que trabajan, posterior a la capacitación 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.
			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			

Operacionalización de la variable de análisis

Nombre SCFP por evaluar: Módulos certificables y cursos

Nombre de la evaluación de impacto: Empleabilidad de las personas que aprobaron Módulos Certificables o Cursos, en áreas claves de la economía nacional. 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.
			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

Operacionalización de la variable de análisis

Nombre SCFP por evaluar: Módulos certificables y cursos

Nombre de la evaluación de impacto: Empleabilidad de las personas que aprobaron Módulos Certificables o Cursos, en áreas claves de la economía nacional. Año 2021

Objetivo específico de la evaluación	Variable de estudio	Tema	Subtema	Observaciones
				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.	
			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>
		3.1.2 Características de la condición laboral de las personas que no trabajan, posterior a	Otras actividades en caso de no trabajar.	Oficios domésticos, pensionado/a, desocupado/a, estudia, trabajo familiar no remunerado, otros.

Operacionalización de la variable de análisis				
Nombre SCFP por evaluar: Módulos certificables y cursos				
Nombre de la evaluación de impacto: Empleabilidad de las personas que aprobaron Módulos Certificables o Cursos, en áreas claves de la economía nacional. Año 2021				
Objetivo específico de la evaluación	Variable de estudio	Tema	Subtema	Observaciones
		la capacitación recibida.	Estudia algo relacionado con lo que estudió en el INA.	
			Ha buscado Trabajo.	
			Razones por las cuales no consigue trabajo.	
			Razones por las cuales no busca trabajo.	
	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 que matricularon y aprobaron algún servicio de capacitación sea modulo certificable o curso, en temáticas consideradas por el INA como áreas claves de la economía nacional y que indicaron estar laborando al momento de la matricula durante el 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 para definir, seleccionar la muestra, y el proceso de inferencia de los resultados es el muestreo probabilístico, para lo cual se coordinó con las personas profesionales en estadística del Proceso de Evaluación y Estadísticas de la UPE.

La muestra para la evaluación de impacto está conformada por 790 personas que matricularon y aprobaron módulos certificables o cursos en el INA durante el año 2021, en temáticas consideradas como áreas claves de la economía nacional, y que indicaron estar laborando al momento de la matrícula.

A dicha población se procedió a realizar un ordenamiento por unidad regional, área clave, tipo de servicio, y sexo del entrevistado, 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.

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 aprobaron módulos certificables o cursos en áreas claves de la economía nacional.	18.750

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 790 personas a encuestar:

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

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

4.6. 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:

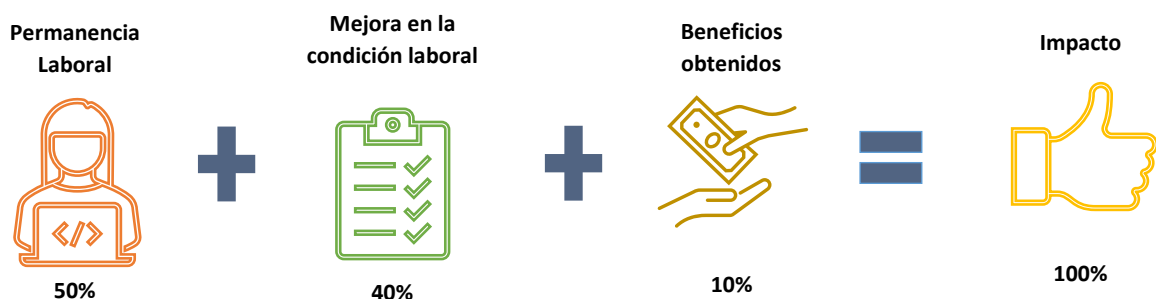
$$\text{Permanencia laboral: } \frac{\text{Población que trabaja actualmente y trabajaba}}{\text{Población que trabajaba antes de ingresar al INA}} \times 100$$

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 factores 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 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

4.7. 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 estas los cuales se establecieron según la condición laboral de la persona entrevistada.

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

4.8. Procedimiento para la recolección de los datos

Para la recolección de los datos, la empresa contratada “Soluciones en Tecnología de Información Geográfica (SOLTIG)” realizó las entrevistas de forma telefónica a todas aquellas personas de la muestra que se lograron localizar mediante esta vía, durante los meses de junio a octubre del 2022.

Dicha empresa contó con un equipo de 6 entrevistadores que fueron debidamente capacitados para realizar las entrevistas y utilizar la plataforma respectiva.

4.9. 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 apartado de los resultados de la evaluación de impacto.

V. Presentación de los resultados

5.1. Método utilizado para la interpretación de los datos

El método utilizado para la interpretación de los resultados es el análisis descriptivo, el cual considera elementos como: tablas, cuadros, gráficos o diagramas que permiten la visualización de la información que se describe en el informe de evaluación de impacto.

5.2. Resultados de la evaluación de impacto

Para el desarrollo de la presente evaluación se toma en cuenta como población objeto de estudio el resultante del cálculo de la muestra incluyendo el ajuste, el cual corresponde a 790 personas, de las cuales se lograron localizar 635 personas que corresponde a un 80,4%, lo cual por su tamaño permite tener estimadores inferibles al resto de la población.

5.2.1. Perfil de las personas que aprobaron el servicio de capacitación

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

En lo que respecta a la distribución por sexo se mantiene una similitud en cuanto a los porcentajes, ya que un 51,3% corresponde a hombres y un 48,7% a mujeres, las edades oscilan principalmente con un 40,8% entre 25 y 34 años, lo cual demuestra que es una población joven quien accede a los servicios de capacitación brindados por el INA.

Cuadro 3

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

Rango de Edad	Total	%	Hombre	Mujer
TOTAL	635	100,0	326	309
De 15 a 24 años	69	10,9	41	28
De 25 a 34 años	259	40,8	131	128
De 35 a 44 años	183	28,8	97	86
De 45 a 54 años	87	13,7	39	48
De 55 a 64 años	34	5,4	16	18
De 64 o más años	3	0,4	2	1

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación, año 2022.

En lo que respecta al estado civil, se presenta que un 40,8% son personas solteras, seguido por un 36,4% casadas, 15,9% en unión libre, 5,5% divorciadas y 0,9% separadas, lo cual demuestra que existen condiciones bastante diferentes.

El nivel de escolaridad presenta resultados muy diversos, donde prevalece la secundaria completa con un 33,9% y la universitaria completa con un 27,4%, seguido por un 16,4% con secundaria incompleta y un 13,7% con universitaria incompleta, lo que permite indicar que es una población con estudios avanzados que buscan al INA como opción para adquirir o mejorar los conocimientos y competencias.

Cuadro 4

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

Nivel de Escolaridad	Total	%	Hombre	Mujer
TOTAL	635	100,0	326	309
Primaria Incompleta	8	1,2	6	2
Primaria Completa	47	7,4	25	22
Secundaria Incompleta	104	16,4	57	47
Secundaria Completa	215	33,9	115	100
Universidad Incompleta	87	13,7	51	36
Universidad Completa	174	27,4	72	102

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación, año 2022.

Las provincias donde residen las personas estudiantes se encuentran en el Gran Área Metropolitana un 25,8% en San José, un 22,4% en Alajuela, y un 13,2% en Cartago principalmente.

Cuadro 5

Costa Rica, INA: Personas encuestadas según provincia de residencia, por sexo. Año 2022.

(cifras absolutas y porcentuales)

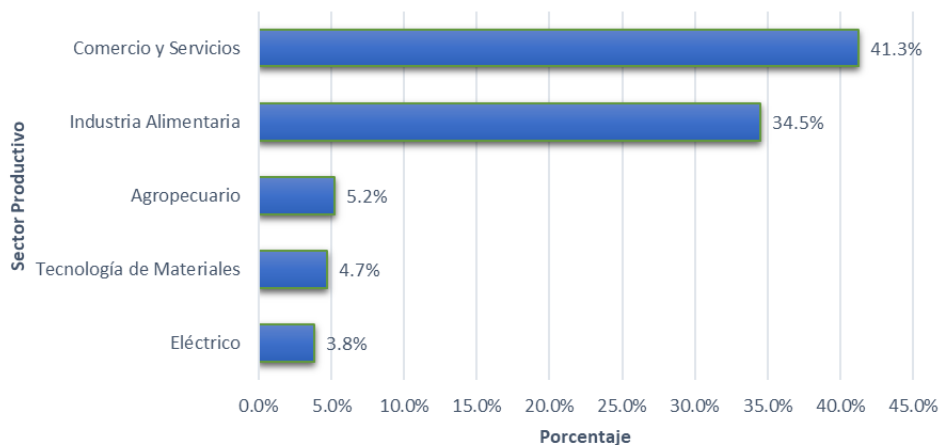
Provincia de Residencia	Total	%	Hombre	Mujer
TOTAL	635	100,0	326	309
San José	164	25,8	82	82
Alajuela	142	22,4	73	69
Cartago	84	13,2	51	33
Heredia	74	11,7	33	41
Puntarenas	68	10,7	37	31
Guanacaste	55	8,7	26	29
Limón	48	7,5	24	24

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación, año 2022.

La mayoría de los módulos certificables o cursos en temáticas consideradas como áreas claves de la economía nacional se ejecutaron principalmente en el sector Comercio y Servicios con un 41,3%, en Industria Alimentaria un 34,5%, seguido por el sector Agropecuario con un 5,2%, entre otros, tal como se presenta a continuación.

Gráfico 1.

Costa Rica, INA: Módulos certificables o cursos ejecutados, por sector productivo. Año 2022.



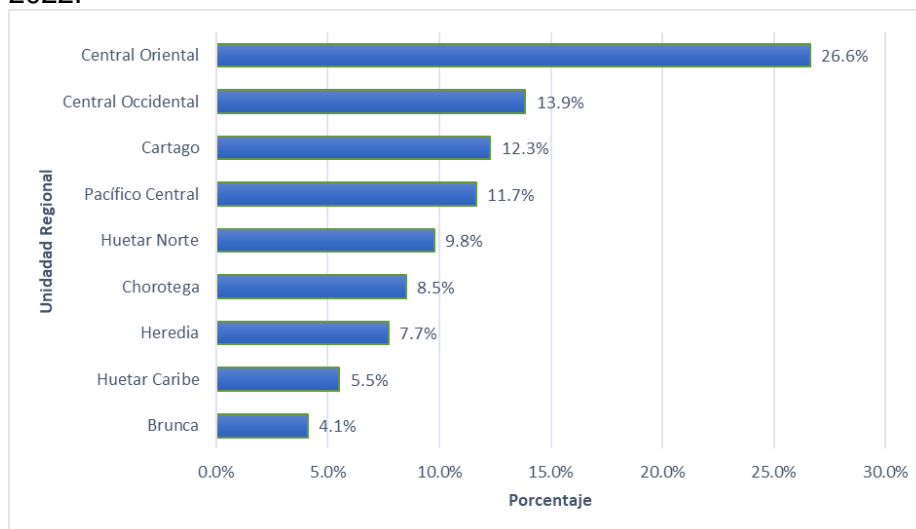
Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación, año 2022.

En lo que respecta a los subsectores en donde se ejecutaron estos servicios son: del sector Comercio y Servicios los subsectores de Informática y Comunicación, Producción y Salud Ocupacional, y Administración; seguido por el sector de Industria Alimentaria en el subsector específico de Elaboración de Productos Alimenticios y en el sector Agropecuario en el subsector Agricultura.

Las unidades regionales donde se ejecutaron más de estos servicios de capacitación son principalmente la Central Oriental con un 26,6%, Central Occidental con un 13,9% y con un 12,3% Cartago, en menor proporción con un 5,5% Huetar Caribe y Brunca con un 4,1%, respectivamente.

Gráfico 2.

Costa Rica, INA: Módulos certificables o cursos ejecutados, por Unidad Regional. Año 2022.



Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación, año 2022

Referente a la modalidad en que se ejecutaron los servicios de capacitación la mayoría fue mediante la virtual con un 59,4% y en los sectores Comercio y Servicios e Industria Alimentaria, principalmente en las unidades regionales Central Oriental y Central Occidental; seguido de la presencial con un 24,6%. Lo anterior, es importante mencionar ya que hay un incremento en la oferta formativa impartida mediante medios alternativos con el uso de las plataformas Teams, Zoom y otras, lo que permite una atención más oportuna a las necesidades de capacitación de la población.

Con respecto a los intereses por los que decidieron ingresar a la institución existe una diversidad de respuestas, ya que cada persona menciona más de una opción que los motivó a recibir el servicio; se pueden mencionar principalmente el adquirir conocimientos, seguido por solicitud de la empresa, superación personal y mejorar el curriculum, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Cuadro 6

Costa Rica, INA: Principales intereses de la población encuestada al ingresar al INA. Año 2022.

(cifras absolutas y porcentuales)

Interés	Total ^{1/}	%
Adquirir conocimientos	515	81,1
Solicitud de la empresa	179	28,2
Superación personal	144	22,7
Mejorar curriculum	106	16,7
Tener un título	66	10,3
Lograr obtener negocio propio	52	8,2
Conseguir empleo	42	7,9
Otros ^{2/}	47	6,1

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

2/ Considera intereses de ingreso como: actualizar conocimientos, cambiar de empleo, mejorar el desempeño en el trabajo, requisito laboral, mejorar salario, los cuales obtuvieron resultados porcentuales bajos, por lo tanto, se agrupan en esta categoría.

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación, año 2022.

5.2.2. Condición laboral de las personas encuestadas antes de recibir el servicio de capacitación

De la población encuestada un 88,7% trabajaba en puestos permanentes, de los cuales el 53,6% son hombres y el 46,4% son mujeres; de forma general se desenvuelven como personas asalariadas el 84,5%, el 12,3% como personas propietarias o socias de negocios y 2,5% por contrato.

El tamaño de las empresas donde se encontraban trabajando el 48,1% de las personas lo hace en grandes con más de 100 personas empleadas, el 18,1% en microempresas (1 a 5

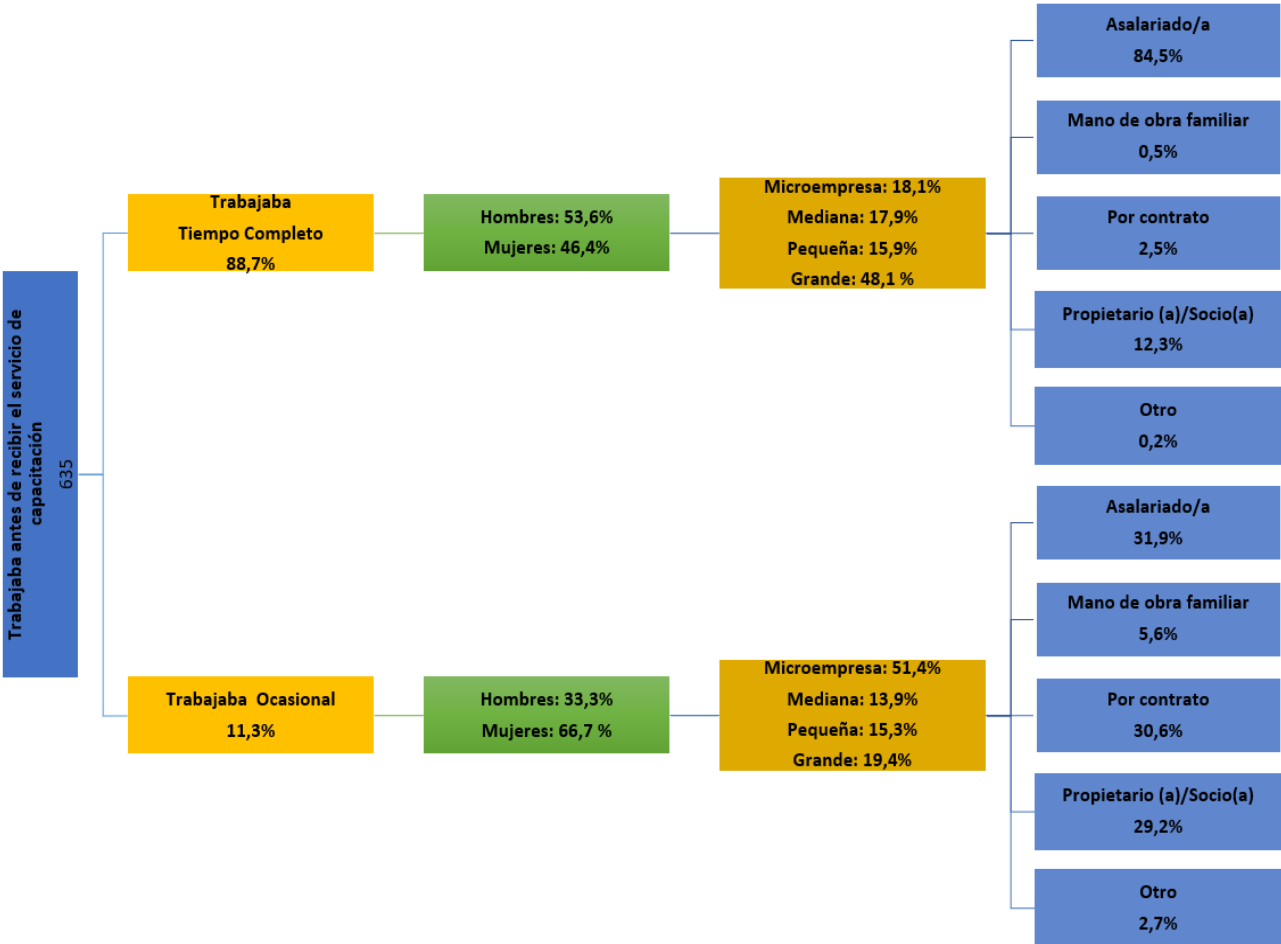
personas empleadas), el 17,9% en medianas (31 a 100 personas) y el 15,9% en pequeñas (6 a 30 personas empleadas).

Así mismo, un 83,1% de la población encuestada indicó que el servicio de capacitación recibido era afín al trabajo desempeñado, lo cual significa que buscan la capacitación como un medio para adquirir y/o mejorar conocimientos, y aplicarlos en sus labores.

Con respecto al 11,3% de las personas que se encontraban laborando en puestos ocasionales el 66,7 % son mujeres y el 33,3% hombres, laboraban principalmente en microempresas como una persona asalariada.

Lo indicado anteriormente, se aprecia en la siguiente ilustración.

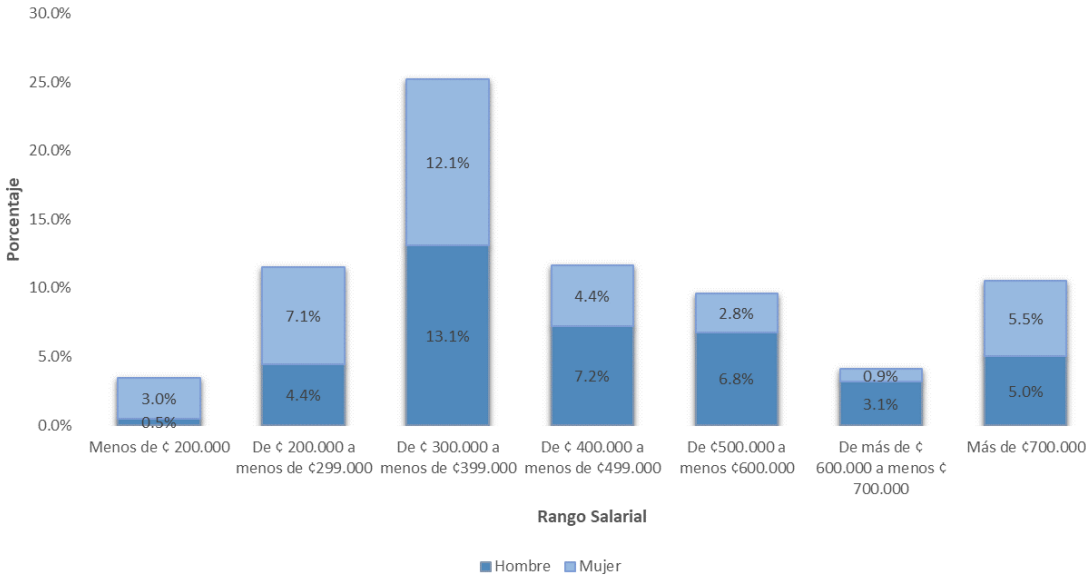
Diagrama 1
Situación laboral de la población encuestada, antes de recibir el servicio de capacitación.



De manera general, los salarios mensuales percibidos en colones por las labores realizadas son diferentes, el 25,2% indica que recibe de 300.000 a menos de 399.000, un 11,7% indica que recibe de 400.000 a menos de 499.000, un 11,5% de 200.000 a menos de 299.000. Es importante considerar que un porcentaje considerable de la población indica que el salario que percibe es variado y en otros casos no responden; así mismo, indicaron contar con la mayoría de las garantías sociales, entre estas: seguro social, póliza riesgo de trabajo, aguinaldo y vacaciones.

En lo que respecta a los rangos salariales por sexo, de acuerdo con el siguiente gráfico los hombres se ubican mayoritariamente en los rangos de salario más altos, contrario sucede con las mujeres que se ubican entre los rangos salariales más bajos.

Gráfico 3.
Costa Rica, INA: Personas encuestadas, según salario obtenido en su trabajo, por sexo.
Año 2022.



Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación, año 2022

5.2.3. Condición laboral de las personas encuestadas después de recibir el servicio de capacitación

La totalidad de personas encuestadas fueron 635 de los cuales un 91,7% continúa trabajando, mientras que el 8,3% (53 personas) indicaron no estar trabajando; de estas 28 se encuentran desocupadas, 11 estudian (de las cuales 5 indican que está relacionado con lo que estudio en el INA), 8 se dedican a oficios domésticos y 6 realizan trabajos familiares no remunerados.

Cuadro 7

Costa Rica, INA: Comparación de la situación laboral de la población encuestada, antes y después de la capacitación, por sexo. Año 2022.

Situación Laboral	Absoluto	Hombre	Mujer
TOTAL	635	326	309
Trabaja actualmente	582	303	279
Trabajo tiempo completo	556	291	265
Trabajos ocasionales	26	12	14
No trabaja actualmente	53	17	19
No hace nada	28	15	13
Estudia	11	5	6
Oficios domésticos	8	0	8
Trabajo familiar no remunerado	6	3	3

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de Evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación, año 2022.

De las personas que dejaron de trabajar, el 77,4% de las personas indican que han buscado trabajo pero que no han encontrado por aspectos tales como: recién terminó la práctica, no hay fuentes de trabajo donde vive, falta de capacitación en otras áreas, presentó expediente y está esperando que lo llamen y falta de experiencia laboral; el 22,6% de las personas que no han buscado trabajo expresan dentro de sus motivos que continúan estudiando y algunos aspectos familiares como el cuidado de personas dependientes.

Es importante mencionar que de la población que dejó de trabajar posterior a la capacitación el 98,1% de las personas indicaron obtener beneficios personales con lo aprendido en el INA, en cuanto a aumentar conocimientos, superación personal, certificación de conocimientos empíricos y mejora de la autoestima.

Dentro de las personas que continúan trabajando el 85,4% se mantiene en el mismo lugar donde laboraba antes de ingresar al INA; es decir que la minoría ha experimentado cambios en cuanto a lugar y puesto de trabajo.

Con respecto al 95,5% de las personas que trabajan a tiempo completo, el 52,3% son hombres y el 47,7 % son mujeres, el 84,4% comentan que se desarrollan en puestos afines a la temática que estudiaron en el INA. Además, expresan mayoritariamente que trabajan en el mismo lugar y ocupando el mismo puesto en los que se desarrollaban cuando ingresaron a la institución, así mismo, dentro del análisis se encuentra que el 5,2% de personas cambiaron a una mejor opción de puesto, de los cuales el 68,0% de personas aducen ese cambio a la capacitación recibida por parte del INA.

Respecto al 11,3 % de personas que indicaron haber cambiado de empresa, la mayoría menciona que el cambio fue a una mejor opción; por otra parte, el 2,5 % de las personas formaron su propia empresa.

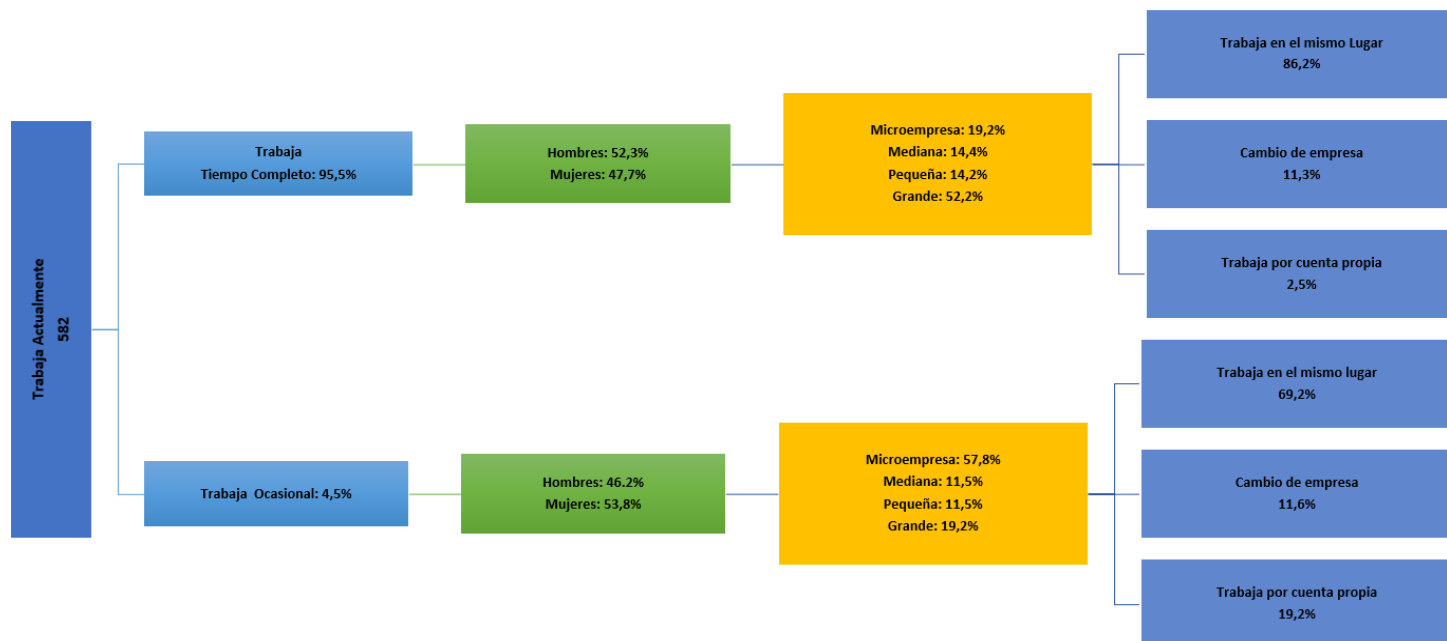
En lo que respecta al tamaño de empresa en la que labora esta población el 52,2% labora en empresas grandes (más de 100 personas trabajadoras), seguido por un 19,2% en microempresas (1 a 5 personas trabajadoras), un 14,4% en empresas medianas (31 a 100 personas trabajadoras) y un 14,2% en pequeñas empresas (6 a 30 personas trabajadoras).

En cuanto al 4,5% de la población que trabaja de manera ocasional, el 53,8% corresponde a mujeres y el 46,2% a hombres; de manera global el 69,2% continúan en la misma empresa y en el mismo puesto, mientras que el 19, 2% personas formaron su propia empresa y las restantes cambió de empresa a una opción con las mismas condiciones laborales.

Lo mencionado anteriormente, se sistematiza en la siguiente ilustración.

Diagrama 2

Situación laboral de la población encuestada, después recibir el servicio de capacitación.



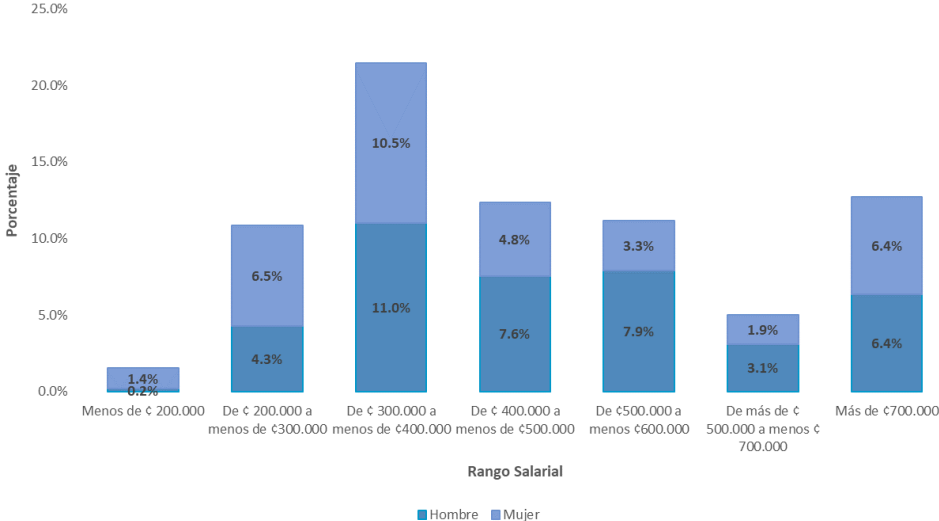
Así mismo, de manera general es importante indicar que las empresas en que labora esta población se ubican principalmente en la provincia de San José el 29,2%, Alajuela 21,3%, Cartago 12,0%, Heredia 11,7%, Puntarenas 10,8%, Guanacaste 7,7% y Limón 7,3%.

Con respecto a la totalidad de la población que continúa trabajando (indistintamente de la temporalidad de la actividad) se puede determinar que un 84,5% de personas se desarrollan en temáticas afines a las estudiadas en el INA.

De manera global, en lo que respecta al salario que reciben mensualmente en colones un 21,5% de la población encuestada indica que es de 300.000 a menos de 400.000, el 12,7% menciona que es más de 700.000 y el 12,4% indica que es de 400.000 a menos 500.000 colones, principalmente. Es importante mencionar que un porcentaje considerable de la población indica que el salario que percibe es variado y en otros casos no responden.

De acuerdo con el siguiente gráfico, los rangos salariales por sexo, los hombres perciben salarios más altos, en comparación con las mujeres; situación similar ocurre con la población objeto de estudio, antes de recibir el servicio de capacitación.

Gráfico 4.
Costa Rica, INA: Personas encuestadas, según salario obtenido en su trabajo, por sexo. Año 2022.



Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación, año 2022

Con respecto a los beneficios que indicaron recibir refieren en un mayor porcentaje a seguro social, póliza de riesgos de trabajo y horario definido, tal como se describe en el siguiente cuadro:

Cuadro 8
Costa Rica, INA: Beneficios que reciben las personas que continúan trabajando. Año 2022.

Tipo de Beneficio	Porcentaje ^{1/}
Seguro Social	88,0
Póliza Riesgo de Trabajo	84,0
Horario definido	82,3
Aguinaldo	81,8
Vacaciones	80,8
Estabilidad laboral	76,8

^{1/}: Una misma persona pudo haber respondido más de una opción.
Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación, año 2022.

5.2.4. Mejoras percibidas por las personas, relacionadas con los servicios de capacitación recibidos

Los servicios que brinda el INA tienen dentro de sus propósitos la actualización, la complementación de las competencias laborales, así como, la especialización requerida por las personas laboralmente activas, para que procuren la permanencia o mejora en el puesto de trabajo, que cuenten con una mejor opción laboral o bien generen una fuente de trabajo por cuenta propia.

En el caso específico de esta evaluación el 51,4% de las personas que continúan trabajando manifiestan que sus condiciones laborales se mantienen igual después de la capacitación recibida en el INA, y un 48,1% indican que ha mejorado, dentro de las mejoras mencionan aspectos tales como: obtener más conocimientos, actualización, cambio a un mejor empleo, mejora en la calidad del trabajo, entre otros.

Cuadro 9

Costa Rica, INA: Opinión sobre cambios en la situación laboral, posterior a la capacitación, por sexo. Año 2022.

(cifras absolutas y porcentuales)

Situación Laboral	Total	%	Hombre	Mujer
TOTAL	582	100,0	303	279
Se mantuvo	299	51,4	144	155
Mejóro	280	48,1	159	121
Empeoró	3	0,5	0	3

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación, año 2022.

Es significativo expresar que el 32,6% mencionó que hubo un mejoramiento en sus ingresos económicos, como resultado de las competencias adquiridas y el restante 67,4% indica que su ingreso se mantuvo.

Relacionado a su experiencia de trabajo mencionan que gracias a la capacitación recibida por parte del INA, un 67,2% hace el trabajo con mejor calidad, el 56,9% se siente más seguro haciendo el trabajo, el 53,8% maneja mejor los equipos y herramientas de trabajo, un 53,4% soluciona mejor los problemas en el trabajo, un 42,8% hace más rápido el trabajo y un 41,8% puede trabajar en equipo con los compañeros.

Referente a otros aspectos satisfactorios que se pueden mencionar dentro del análisis; es que el 83,5% de las personas expresa que los conocimientos adquiridos con la capacitación recibida los aplica en su lugar de trabajo, así mismo, el 82,0% manifiesta que los conocimientos adquiridos son suficientes para conseguir o permanecer en su trabajo; por otra parte, el 23,4% manifiesta que el trabajo que desempeña actualmente es gracias a la capacitación que recibió en el INA, el restante 76,6% lo asocia a conocimientos adquiridos previamente en el área donde se desempeña y a la experiencia en el puesto de trabajo.

Por otra parte, el 97,8% de las personas que aprobaron el módulo certificable o curso con temáticas afines a las áreas claves de la economía nacional, están satisfechos con el desempeño del docente y con el contenido del servicio, el 98,5% manifiesta estar satisfecho con la capacitación recibida; así mismo, el 99,5% indicó recomendar a otras personas estudiar lo mismo. Lo anterior, es muy positivo para la Institución, ya que es un indicador de que se está cumpliendo con lo estipulado en las premisas establecidas en el marco filosófico y en los planes institucionales.

5.2.5. Medición del impacto

Para la medición del impacto, tal como se mencionó en la metodología, se considerarán tres factores importantes como lo son: la permanencia en el mercado laboral que se le asigna un peso de 50%, la mejora en la condición laboral que se le asigna un peso de 40% y los beneficios obtenidos que se les asigna un peso de 10%.

Para el cálculo de la permanencia laboral, se aplica la siguiente fórmula:

$$\textit{Permanencia laboral: } \frac{582 \text{ (Población que trabaja actualmente y trabajaba)}}{635 \text{ (Población que trabajaba antes de ingresar al INA)}} \times 100 = 91,7\%$$

En este caso de las 635 personas encuestadas que aprobaron el servicio de capacitación con temáticas a fines a las áreas claves de la economía nacional y que trabajan al ingresar al INA, 582 afirman continuar trabajando; por lo tanto, se puede indicar que el porcentaje de personas que lograron permanecer en el mercado laboral es de un 91,7%.

Con respecto al segundo y tercer factor a tomar en cuenta, se consideran varios elementos, tal como se observa en el siguiente cuadro, con los resultados obtenidos:

Cuadro 10

Costa Rica, INA: Impacto de los servicios de capacitación brindados a la población, según factores considerados. Año 2022.

Factores	Logrado	Peso	Resultado
Permanencia	91,7%	50,0%	45,9%
Mejora condición laboral	70,1%	40,0%	28,0%
- Desempeño Laboral	52,6%		
- Mejora ingresos económicos	32,6%		
- Aplica Conocimientos	83,5%		
- Garantías Sociales	82,3%		
- Situación Laboral mejoró o se mantiene igual	99,5%		
Beneficios obtenidos	96,7%	10,0%	9,7%
Total impacto			83,6%

Fuente: Costa Rica. INA. UPE. Encuesta de evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación, año 2022.

De acuerdo con los datos anteriores, la mejora en la condición laboral de las personas que aprobaron el servicio de capacitación es de un 70,1%, se puede indicar que es muy positivo ya que están aplicando los conocimientos adquiridos, solucionan mejor los problemas del trabajo, trabajan en equipo, entre otros. Así mismo, es importante mencionar que la mayoría de las personas al trabajar de manera permanente cuentan con las garantías sociales que están definidas por ley, y en el caso de la mejora en los ingresos económicos el 32,6% mencionó que hubo un mejoramiento, como resultado de las competencias adquiridas.

Por otra parte, el 96,7% mencionó obtener beneficios con lo aprendido; en el aspecto personal refieren al aumento en los conocimientos, superación personal, certificación de conocimientos empíricos, mejora en la autoestima, y en el aspecto laboral una mayor calidad en el trabajo, mayor dominio de las funciones, estabilidad laboral, entre otros.

De acuerdo con los criterios de interpretación de los resultados, en este caso el impacto que se alcanzó, producto de la capacitación con temáticas afines a las áreas claves de la economía nacional, que aprobaron las personas en el INA en el año 2021, es de un 83,6 % quedando en un **nivel de impacto alto**, demostrando en términos generales que las personas han experimentado un cambio en sus condiciones laborales y personales, que pueden ser atribuibles a los servicios que aprobaron por parte del INA, lo cual es muy positivo.

VI. Conclusiones

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

La mayoría de los módulos certificables o cursos ejecutados fueron en el sector Comercio y Servicios con un 41,3% (mayoritariamente en los subsectores de Informática y Comunicación, Producción y Salud Ocupacional, y Administración), en Industria Alimentaria un 34,5% (específicamente en el subsector de Elaboración de Productos Alimenticios); seguido por el sector Agropecuario con un 5,2% (principalmente en el subsector Agricultura).

Las unidades regionales con mayor ejecución de estos servicios de capacitación son la Central Oriental con un 26,6%, Central Occidental con un 13,9% y con un 12,3% Cartago, en menor proporción con un 5,5% Huetar Caribe y Brunca con un 4,1%, respectivamente.

Referente a la modalidad en que se ejecutaron los servicios de capacitación la mayoría fue mediante la virtual con un 59,4% y en los sectores Comercio y Servicios e Industria Alimentaria, principalmente en las unidades regionales Central Oriental y Central Occidental; seguido de la presencial con un 24,6%, lo que se puede interpretar como un incremento en la oferta formativa impartida mediante medios alternativos con el uso de las plataformas Teams, Zoom y otras, lo que permite una atención más oportuna a las necesidades de capacitación de la población.

El perfil de la población objeto de estudio, es similar en cuanto a hombres (51,3%) y mujeres (48,7%), por lo tanto, se puede decir que la brecha entre ambos va en disminución, indicador de que se van cumpliendo los enunciados de la política de equidad de género implementada en la Institución. Por grupo poblacional, predominan las personas jóvenes de 25 a 44 años, mayoritariamente solteras seguido de personas casadas, con un nivel de escolaridad de colegio y universitaria completa.

Con respecto a la condición laboral de las personas antes de recibir el servicio de capacitación en el INA, el 88,7% trabajaba en puestos permanentes en su mayoría en empresas grandes, como asalariados y con las garantías sociales respectivas, el 12,3% como personas propietarias o socias de negocios y 2,5% por contrato. De esta población, en términos generales, un 53,6% corresponde a hombres y a un 46,4% a mujeres. Así mismo, del 11,3% de las personas que se encontraban laborando en puestos ocasionales el 66,7 % son mujeres y el 33,3% hombres.

De las 635 personas encuestadas, 528 es decir el 83,1% indicaron que el servicio de capacitación recibido era afín al trabajo desempeñado, lo cual significa que buscan la capacitación como un medio para adquirir y/o mejorar conocimientos, y aplicarlos en sus labores.

Referente a la condición laboral de las personas encuestadas después de aprobar el servicio de capacitación de módulos certificables o cursos impartidos por el INA, se puede concluir que el 91,7% es decir 582 continúa trabajando, y han experimentado una mejora en sus condiciones laborales, con lo que se puede decir que la labor que realiza la Institución va por buen camino y en cumplimiento de su misión; ya que está contribuyendo a que las personas trabajadoras mejoren sus competencias para desarrollarse de la mejor manera en sus puestos de trabajo; de esta población el 85,4% se mantiene en el mismo lugar donde laboraba antes de ingresar al INA.

Con respecto a la totalidad de la población que continúa trabajando, indistintamente de la temporalidad de la actividad, el 84,5% se desarrolla en temáticas afines a las estudiadas en el INA.

Por otra parte, el 96,7% mencionó obtener beneficios con lo aprendido; en el aspecto personal refieren al aumento en los conocimientos, superación personal, certificación de conocimientos empíricos, mejora en la autoestima y en el aspecto laboral una mayor calidad en el trabajo y mayor dominio de las funciones; aspectos que demuestran que se han generado mejoras en los puestos de trabajo las cuales pueden ser atribuidas a los servicios de capacitación impartidos por el INA.

El impacto que se obtuvo es de un 83.6% considerado como alto, ya que se puede indicar que las personas que continúan trabajando después de recibir la capacitación, han experimentado una mejora en sus condiciones laborales, en el desempeño en sus puestos de trabajo, en las competencias laborales y mejora en la calidad del trabajo, además de contar con una certificación que respalda sus conocimientos.

El resultado obtenido permite concluir que la labor realizada por la Institución contribuye de manera significativa en el desarrollo productivo de las personas, permitiéndoles mejorar y/o adquirir conocimientos en procura de conseguir beneficios en el ámbito laboral; así mismo, contribuye a la complementación y especialización de las personas trabajadoras asociado a los procesos productivos, a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad.

VII. Recomendaciones

- Promover que las personas que aprobaron módulos certificables o cursos con temáticas a fines a las áreas claves de la economía nacional tengan interés en registrarse en la plataforma de Agencia Nacional de Empleo, en aras de incentivar la continuidad de la capacitación y aumentar sus competencias, su inserción laboral o la oportunidad de cambiar de empleo mejorando sus condiciones laborales.

Responsable: Gestión Regional (Unidad de Servicio al Usuario)

Plazo: Primer semestre 2023.

- Continuar brindando oferta de servicios de capacitación en la modalidad virtual, de acuerdo con las capacidades que poseen aquellos sectores en que se ejecutan en menor proporción, con el fin de atender de manera oportuna las necesidades de capacitación de la población que los solicita.

Responsable: Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos (núcleos), Gestión Regional (unidades regionales)

Plazo: Primer semestre 2023.

VIII. Fuentes consultadas

Instituto Nacional de Aprendizaje (2008). *Modelo curricular para la formación profesional en el INA. Segunda Edición*. Instituto Nacional de Aprendizaje. San José, Costa Rica.

María Auxiliadora Alfaro Alfaro, Carmen González Chaverri, Karol Padilla Godínez (2018) *Modelo curricular para la formación profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje. Segunda Edición*. Instituto Nacional de Aprendizaje. San José, Costa Rica.

Unidad de Planificación y Evaluación (mayo 2020) *Plan Estratégico Institucional 2019-2025. Segunda Edición*. Instituto Nacional de Aprendizaje. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de Aprendizaje (2021). *Manual de terminología de la formación profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje. Primera Edición*. San José, Costa Rica.

IX. Anexos

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

PROCESO DE EVALUACIÓN Y ESTADÍSTICAS

Entrevista Evaluación de impacto de los Servicios de Capacitación Profesional, en la población que los aprobó 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 capacitadas que se graduaron 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>
<p>3. Al ingresar al INA, ¿cuáles eran sus principales intereses? (ENTREVISTADOR/A, NO leer las opciones, PUEDE marcar MÁS de una opción)</p> <p>1. () 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: _____</p>
<p>4. ¿Usted trabajaba al momento de ingresar a estudiar al INA?</p> <p>1. () Si Trabajaba <u>PASE a la Sección A.</u> 2. () No Trabajaba <u>Fin del Cuestionario.</u></p>

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, indique si la persona entrevistada tiene otra condición que señalar)

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

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.

PASE A SECCIÓN D.

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? Sí 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. <input type="checkbox"/> Hago mi trabajo con mejor calidad
2. <input type="checkbox"/> Puedo trabajar mejor en equipo con mis compañeros
3. <input type="checkbox"/> Soluciono mejor los problemas en el trabajo
4. <input type="checkbox"/> Manejo mejor los equipos y herramientas de trabajo
5. <input type="checkbox"/> Hago el trabajo más rápido
6. <input type="checkbox"/> Me siento más seguro haciendo mi trabajo
7. <input type="checkbox"/> 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. **PUEDA** 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
2. Por contrato
3. Propietario/socio
4. Mano de obra familiar
5. Otro

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

1. Menos de ¢ 200.000
2. De ¢ 200.000 a menos de ¢300.000
3. De ¢ 300.000 a menos de ¢400.000
4. De ¢ 400.000 a menos de ¢500.000
5. De ¢500.000 a menos de ¢600.000
6. De más de ¢ 500.000 a menos de ¢ 700.000
7. Más de ¢700.000
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 E

D. SOLAMENTE PARA LAS PERSONAS DESOCUPADAS

D.1. ¿Usted, ha buscado trabajo?

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

- | | |
|--|--|
| 1. <input type="checkbox"/> Continúa estudiando | 2. <input type="checkbox"/> No hay fuentes de trabajo |
| 3. <input type="checkbox"/> No le interesa | 4. <input type="checkbox"/> Por la edad |
| 5. <input type="checkbox"/> Aspectos familiares/cuido de personas dependientes | 6. <input type="checkbox"/> Recién terminó la práctica |
| 7. <input type="checkbox"/> Por discapacidad | 8. <input type="checkbox"/> Motivos de salud |
| 9. <input type="checkbox"/> Otros: _____ | |

Si respondió NO pase a E.

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

- | | |
|--|--|
| 1. <input type="checkbox"/> No hay fuentes de trabajo donde vive | 2. <input type="checkbox"/> Falta de capacitación en otras áreas |
| 3. <input type="checkbox"/> Falta de experiencia laboral | 4. <input type="checkbox"/> Recién terminó la práctica |
| 5. <input type="checkbox"/> No le interesa trabajar | 6. <input type="checkbox"/> Presentó expediente y está esperando |
| 7. <input type="checkbox"/> Le piden bachillerato de secundaria | 8. <input type="checkbox"/> Otros: _____ |

PASE A SECCIÓN E.

E. 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. <input type="checkbox"/> Contenidos desactualizados | 4. <input type="checkbox"/> Equipo y/o herramientas desactualizados |
| 2. <input type="checkbox"/> Técnicas desactualizadas | 5. <input type="checkbox"/> Falta de experiencia |
| 3. <input type="checkbox"/> Personal Docente desactualizado | 6. <input type="checkbox"/> 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. <input type="checkbox"/> No hay fuentes de empleo en el área | 2. <input type="checkbox"/> El plan o programa fue muy básico |
| 3. <input type="checkbox"/> Sólo logra trabajos inestables/malos | 4. <input type="checkbox"/> 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? (ENTREVISTADORA, 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