

Universidad de Costa Rica
Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas

Serie de

Divulgación Económica

**ENCUESTA SOBRE REQUERIMIENTOS DE
FORMACIÓN DEL RECURSO HUMANO PARA
EL SECTOR INDUSTRIAL Y SERVICIOS
UBICADOS EN EL GRAN PUNTARENAS**

Rafael Arias R. , Ph.D.

Lic. Yeimy Villalta M.

Luis Oviedo C.

Enero 2010. Serie de Divulgación Económica. IICE-06

331.125.107.23

A696t

Arias, Rafael, Ph. D

Villalta, Yeimy, Lic.

Encuesta sobre requerimientos de formación del recurso humano para el sector industrial y servicios ubicados en el gran Puntarenas / Rafael Arias R, Yeimy Villalta M, Luis Oviedo C. - [-San José, C.R. : Universidad de Costa Rica, Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, UCR, 2010.

34 p. :il. - (Serie de Divulgación Económica; 06)

ISBN 978-9968-824 - 03 - 3

1. RECURSOS HUMANOS - PUNTARENAS (COSTA RICA). 2. EMPLEO - PUNTARENAS- COSTA RICA - ENCUESTAS)
3. FORMACIÓN PROFESIONAL. 4. PUNTARENAS (COSTA RICA) - INDUSTRIAS.
5.CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS. I. Título.

CIP / 2090

CC / SIBDI.UCR

Universidad de Costa Rica

© Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas (IICE)

Ciudad Univeristaria "Rodrigo Facio", San José Costa Rica.

Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados. Hecho el depósito de ley.

La diagramación de este documento estuvo a cargo del IICE.

CONTENIDO

Resumen Ejecutivo	2
1. Introducción	3
2. Aspectos metodológicos	4
2.1 Características del diseño muestral	6
2.2 Fuentes de Información	6
2.3 Etapas del Trabajo	6
3. Principales resultados	7
3.1 Perfil de la Empresa	7
3.2 Características del empleo actual en la región	9
3.3 Evolución reciente del empleo en la región	15
3.4 Perspectiva de Empleo	17
3.5 Capacitación del personal	21
3.6 Necesidades actuales de capacitación	26
3.7 Importancia de las opciones de formación de mano de obra en la región	28
4. Consideraciones Finales	29
5. Bibliografía consultada	31

ENCUESTA SOBRE REQUERIMIENTOS DE FORMACIÓN DEL RECURSO HUMANO PARA EL SECTOR INDUSTRIAL Y SERVICIOS UBICADOS EN EL GRAN PUNTARENAS

Rafael Arias R., Ph.D.
Lic. Yeimy Villalta M.
Luis Oviedo C.

RESUMEN

El presente documento corresponde al informe de la Encuesta sobre requerimientos de formación del recurso humano para el sector industrial y servicios ubicados en el Gran Puntarenas que forma parte del proyecto: Análisis y plan de acción para el desarrollo endógeno del Gran Puntarenas, ejecutado por el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica en conjunto con la Sede del Pacífico. Éste tiene como objetivo recabar la información necesaria mediante la realización de una encuesta para determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas de mano de obra en la región en el corto plazo.

Como principales resultados se destaca la enorme presencia de establecimientos dedicados al comercio así como la hotelería y restaurantes, los cuales juntos representan dos de cada tres empresas presentes en la zona. Por ser una región costera y con uno de los principales puertos del país, aproximadamente uno de cada tres establecimientos (35%) en la zona dice tener vinculación con el sector externo, es decir, exporta, vende a empresas exportadoras o turismo. El empleo en la zona se concentra en los hombres y específicamente en los adultos jóvenes ya que el 74% de los ocupados son hombres y el 68% tienen menos de 35 años de edad. El nivel educativo de los que laboran en la región es bajo, 59% de los ocupados no concluyó la secundaria, y esto se refleja en la calificación del recurso el cual según los gerentes o administradores de los establecimientos es no calificado en el 48% de los empleos.

A pesar del entorno económico con que inicia el presente año, se prevé por parte de los entrevistados un leve aumento en el empleo de la región, acá llama la atención que un 10% de los establecimientos que consideran que va aumentar su demanda de empleo lo asocian a la construcción de la nueva autopista San José-Caldera.

En cuanto a necesidades de capacitación, se confirma la falta de calificación del recurso humano en la región como uno de los principales problemas que enfrentan los establecimientos comerciales e industriales a la hora de conseguir trabajadores. Como aporte para mitigar este problema, las empresas de la zona están en la disposición de colaborar con los programas de capacitación que se implementen, permitiendo no solo la incorporación de sus empleados aún en horario laboral, sino también apoyando económicamente estas iniciativas.

I. INTRODUCCIÓN

La región denominada el Gran Puntarenas comprende los distritos más cercanos al distrito central de Puntarenas, de esta forma, se tomaron en cuenta para el cantón de Puntarenas los distritos siguientes: Puntarenas, Chacarita, El Roble, Barranca, Pitahaya y Chomes. También se consideraron tres distritos de Esparza; Espíritu Santo, San Juan Grande y Macacona. Además los distritos del cantón de Montes de Oro: Miramar, San Isidro y La Unión. La región considerada se encuentra en un momento importante para su progreso, esto debido a tres factores que incidirán sobre el desarrollo futuro. En primer lugar, la ampliación del muelle de Caldera y su traslado a manos privadas ha hecho que aumente significativamente el trasiego de mercancías por este puerto. En segundo lugar, la pronta conclusión de la ruta San José-Caldera hace prever un aumento de las inversiones en la zona al acercarse en tiempo de recorrido con respecto a San José. Y en tercer lugar, la construcción del último tramo de la Costanera y el traslado de la Carretera Interamericana hacia ésta. Estos tres proyectos y su convergencia con la zona de Caldera hicieron propiciar el estudio más de cerca de indicadores que pudieran ayudar a que el desarrollo que se vislumbra se pueda realizar de manera ordenada.

Como complemento a otros procesos del Proyecto “Análisis y plan de acción para el desarrollo endógeno del Gran Puntarenas”, se concluye con una encuesta que indaga en los establecimientos de la zona de interés sobre los requerimientos de recurso humano y las necesidades de capacitación que estos enfrentan en sus labores. Este instrumento proveerá indicadores que deben tomarse en cuenta para el desarrollo de programas de capacitación en la zona que permitan hacer más productivo el trabajo en los establecimientos ubicados en la región. Además, indaga sobre el perfil del empleo demandado y la cuantificación de esta necesidad.

El presente informe está organizado en tres secciones adicionales, la primera sección describe las consideraciones metodológicas del estudio y la aplicación de la Encuesta sobre requerimientos de formación del recurso humano para el sector industrial y servicios ubicados en el Gran Puntarenas. La segunda sección presenta una descripción general de los principales resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta incluyendo aspectos como el perfil de las empresas, características del empleo actual en la región, evolución reciente y perspectiva de corto plazo sobre el empleo en la región, así como los temas relacionados con la capacitación de la mano de obra. Finalmente, se presentan las principales conclusiones obtenidas al llevar a cabo el actual estudio.

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1 Características del diseño muestral

Con el objetivo general de poder determinar los requerimientos de formación del recurso humano para el sector industrial y servicios ubicados en la región denominada “El Gran Puntarenas”, se concibe un plan metodológico que involucra un diseño de muestreo apto para el objetivo, y la confección, aplicación y procesamiento del instrumento que recolecta la información requerida.

En términos del diseño de muestreo se consideró aspectos indispensables como:

1. ¿Cuál es la mejor forma para seleccionar las unidades de análisis?
2. ¿Cuál es el tamaño de muestra necesario para cubrir el objetivo del proyecto?
3. ¿Cuáles son las unidades de análisis que van a ser estudiadas?

En respuesta a la primer interrogante y dadas las características del proyecto, el muestreo más indicado es el estratificado. La justificación radica en que este tipo de muestreo hace referencia a una población de la cual interesa un análisis de diferentes subpoblaciones o estratos y un equilibrio de la muestra según la variable de estratificación. Las subpoblaciones no se sobreponen y conforman juntas la población completa, de manera que cada unidad de muestreo pertenece exactamente a una sola subpoblación. La teoría plantea extraer una muestra independiente de cada estrato, y posteriormente, reunir la información para obtener las estimaciones globales de la población.

Para los efectos requeridos las subpoblaciones o estratos están dados por el tamaño de los establecimientos en cuanto al número de empleados que contratan. Los estratos diseñados fueron los siguientes: i) establecimientos con menos de 5 empleados, ii) de 5 a 19 empleados y iii) establecimientos que tienen 20 o más empleados. Dichos establecimientos deben estar ubicados geográficamente dentro de los límites del proyecto, los cuales incluyen los siguientes distritos: Puntarenas, Barranca, El Roble, Chacarita, Pitahaya y Chomes del Cantón Central. Miramar, San Isidro y La Unión del Cantón de Montes de Oro. Así como, Espíritu Santo, San Juan Grande y Macacona del Cantón de Esparza.

Un muestreo estratificado proporciona en general las siguientes ventajas:

1. Se evita la posibilidad de obtener una mala muestra, entendiéndose por esto una concentración de la muestra en ciertos estratos, impidiendo la representatividad de todos los estratos o presiones no comparables entre grupos.
2. Una muestra estratificada puede administrarse de manera más conveniente, a un menor costo, porque permite utilizar distintos esquemas de muestreo para los diversos estratos.

3. Un muestreo estratificado aplicado correctamente da estimaciones más precisas para toda la población, ya que, estratificando se logra reducir la varianza, pues es frecuente que cada estrato genere una varianza inferior a la de toda la población.

En resumen, el muestreo estratificado busca con las propiedades de los estimadores de una muestra estratificada elegir el mejor tamaño de muestra para una máxima precisión. Con esto, entramos a responder la segunda pregunta que hace referencia al tamaño de muestra, en el cual la teoría nos indica que para dicho cálculo se hace necesario plantear un nivel de confianza, un error permisible y la variabilidad asociada a las variables de estudio, así como el factor adicional del costo afrontable por el proyecto.

De acuerdo a los aspectos anteriores se trabajó con un nivel de confianza de el 90%, con un nivel de error permisible del 10% y debido a que este tipo de estudio no ha sido explorado anteriormente se utiliza la varianza máxima, es decir 0.25. Con estos valores se obtuvo un tamaño de muestra de 64 entrevistas por dominio, dado que se establecieron tres dominios el tamaño de muestra final para el proyecto es de 192 entrevistas a establecimientos. Vale indicar que para estos criterios también influyó el hecho de que existe un presupuesto fijo y un plazo reducido para el levantamiento, procesamiento y análisis de la información.

Para la distribución del tamaño de muestra entre los subgrupos, un procedimiento bastante utilizado consiste en distribuir la muestra proporcionalmente entre los estratos de acuerdo a una variable de interés, en este caso, la asignación de la muestra por estrato toma como criterio la estructura porcentual del empleo generado según tamaño de las empresas.

El diseño de la muestra es por tanto probabilístico y estratificado. Es probabilístico debido a que cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida y distinta de cero de entrar en la muestra, lo cual permite conocer la precisión de los resultados muestrales. Es estratificado porque las unidades de selección son agrupadas en estratos con características de tamaño similares; en donde se realizará una selección sistemática para obtener los elementos que formarán la muestra.

Para ser coherente con el punto anterior, se necesita un marco muestral, el cual para este caso consiste en un listado de establecimientos que fue elaborado por la Sede del Pacífico en la región de interés para el proyecto, durante el año 2005. Este marco muestral fue recopilado por estudiantes de la sede que hicieron un barrido por los distritos que conforman la región de interés, compilando la información básica sobre el establecimiento, entre ella, el nombre del establecimiento o empresa, la dirección exacta y el número de empleados. Hay que indicar que para este levantamiento de información se consideraron solo aquellos establecimientos que se tenían como “formales”, es decir, aquellos que a la hora de pasar por cada pueblo tenían un rótulo con el respectivo nombre del local y en el que se indicaba la actividad que allí se desarrollaba.

Para la obtención de la información requerida se utilizó un instrumento ya probado en el 2005 por el OIT denominado “**Encuesta sobre tendencias del mercado laboral en Costa Rica 2005/2006**” (Sauma, 2006) el cual se adaptó a los objetivos del presente proyecto. El mismo fue aplicado en cada uno de los establecimientos visitados. El instrumento se compone de los siguientes módulos:

1. Características generales de la empresa
2. Características del empleo actual en la región
3. Evolución reciente y perspectivas del empleo a corto plazo
4. Capacitación y necesidades de capacitación

2.2 Fuentes de Información

Las fuentes de información requeridas para el desarrollo del presente trabajo fueron los datos generados por la aplicación del instrumento (Cuestionario) y el Censo de establecimientos realizado por la sede del Pacífico de la Universidad de Costa Rica en la región de interés para el Proyecto.

2.3 Etapas de Trabajo

Retomando las características propias de la metodología propuesta para este estudio, el cumplimiento de los objetivos planteados demandó:

1. Planteamiento del Diseño Muestral
2. Selección de la muestra
3. Diseño del Instrumento
4. Discusión del Instrumento
5. Prueba del Instrumento
6. Capacitación y elaboración de manuales sobre el instrumento
7. Aplicación del instrumento
8. Procesamiento de la información

Finalmente, al poner en práctica esta metodología se logró obtener una base de datos con información precisa y confiable de acuerdo a los objetivos planteados para este proyecto, de manera que permitió la obtención de los resultados y conclusiones que se exponen más adelante.

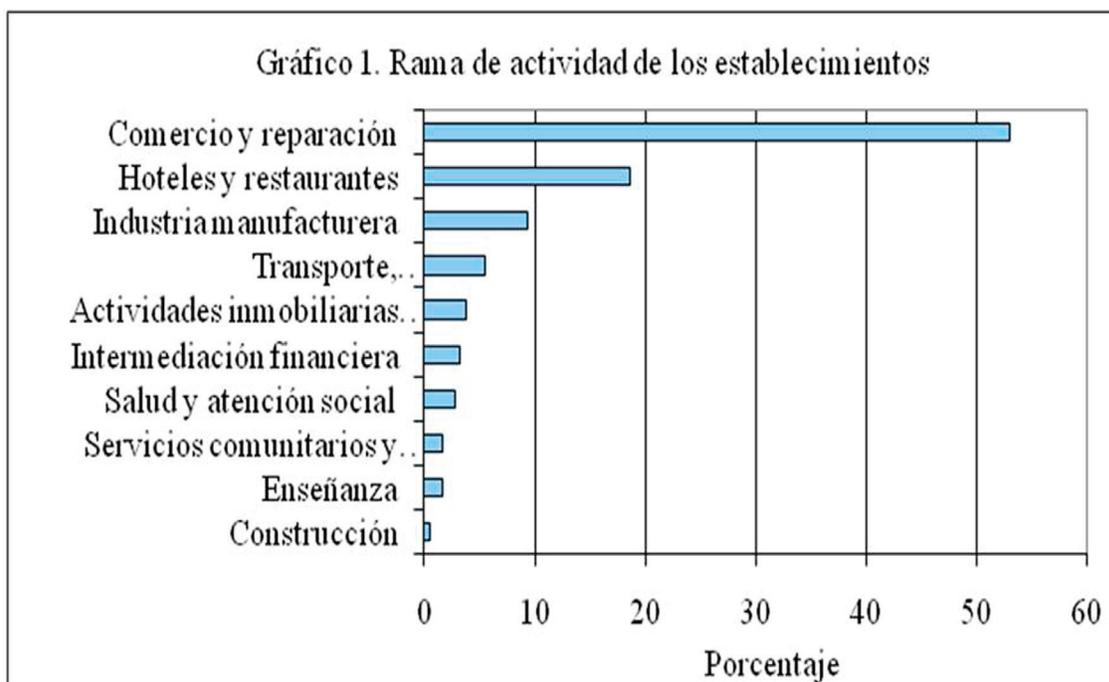
El trabajo de campo se realizó entre el 27 de enero y el 4 de febrero del 2009, con la participación de 11 estudiantes de diferentes carreras de la Sede del Pacífico, los cuales fueron capacitados por el IICE y posteriormente supervisados y guiados durante el trabajo de campo por personal de la Sede del Pacífico de la Universidad de Costa Rica. En total se logró entrevistar 183 establecimientos, dada la “muerte” de algunos establecimientos que aparecían en el marco muestral pero que a la hora de ir a visitarlos ya habían dejado de funcionar. Este hecho resultó ser una limitante para el trabajo de campo pues aunque se consideró una sobremuestra para esta eventualidad la antigüedad del marco muestral hizo que muchos locales ya hubiesen desaparecido.

3. PRINCIPALES RESULTADOS

3.1 Perfil de la Empresa

A pesar de que la estratificación de la muestra no se realizó considerando el cantón de ubicación de los establecimientos la muestra mantiene una consistencia muy similar al Marco Muestral utilizado para su elaboración. Es decir, aproximadamente un 80% de los establecimientos pertenecen al cantón central de Puntarenas y el restante 20% a Esparza y Montes de Oro.

La actividad empresarial predominante en la zona del Gran Puntarenas es el Comercio y reparación (53%), seguida de Hoteles y restaurantes (18%) y luego la industria manufacturera con un 9%. Esta distribución es muy similar a la que se presenta en el Marco Muestral utilizado, en él, un 68% de los establecimientos se dedicaba al Comercio (junto con Restaurantes y Hoteles) y un 6% a la industria manufacturera. Ver gráfico 1.



Según la encuesta realizada, un 38% de los establecimientos forman parte de empresas que cuentan con más de un establecimiento. De estos locales que constituyen parte de compañías con varios establecimientos un 45% de ellos pertenecen a empresas que tienen 5 o menos establecimientos, un 15% son de compañías con un tamaño de 6 a 10 establecimientos y el restante 40% pertenecen a empresas que tienen más de 10 establecimientos. Ver cuadro 1.

A pesar del importante número de establecimientos en la región que pertenecen a “Cadenas de Establecimientos” un 30% de ellos tienen su sede principal en la Región del Gran Puntarenas por lo que podemos denominarlos como Naturales de la Región.

Cuadro 1. Perfil de los establecimientos entrevistados.

Descripción	Porcentaje
Establecimientos que forman parte de cadenas	38
Establecimientos en cadena cuya sede Principal se encuentra en la zona del Gran Puntarenas	30
Establecimientos con menos de 10 años de antigüedad	51
Establecimientos constituidos legalmente	95
Empresas que tienen asegurados a sus empleados por medio de la CCSS	89
Empresas que dicen tener vinculación con el sector externo (exporta, vende a exportadores, o tienen relación con el turismo)	35

El cuadro 1 también nos muestra que la mitad de los establecimientos entrevistados (51%) cuentan con menos de 10 años de antigüedad, vale indicar que este porcentaje se compone de la siguiente manera, un 29% tiene entre 6 y 9 años, el 22% restante corresponde a establecimientos con 5 o menos años de antigüedad.

El 95% de las empresas entrevistadas se encuentran legalmente constituidas, de las cuales un 10% lo hacen como personas físicas (no jurídicas), sin embargo, estas corresponden mayoritariamente (55%) a micronegocios.

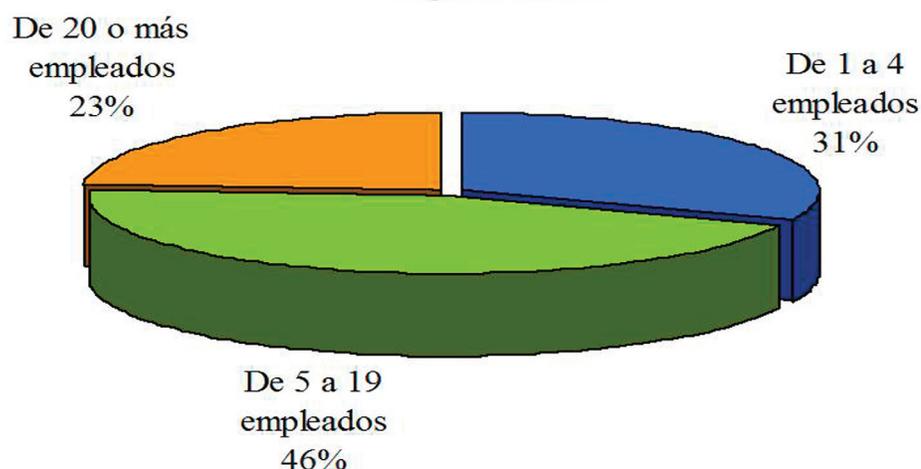
Respecto a la contabilidad el 95% de los establecimientos se lleva una contabilidad organizada, de estos un 95% lo hace mediante libros, mientras el restante 5% lleva únicamente un registro de entradas y salidas.

En el 89% de los establecimientos tienen asegurados a sus empleados ante la CCSS. El restante 11% de los patronos que no tienen asegurados a sus empleados pertenecen a las microempresas principalmente (63%).

Al menos uno de cada tres establecimientos entrevistados (35%) declaró tener vinculación con el sector externo, es decir, que exporta directamente, vende sus productos o servicios a empresas exportadoras o tiene relación con el turismo.

Tal y como se aprecia en el gráfico 2, un 31% de los establecimientos entrevistados corresponde a microempresas (de 1 a 4 empleados), un 46% corresponde a pequeñas empresas (de 5 a 19 empleados). Mientras que un 23% pertenece a establecimientos considerados como mediana y gran empresa (de 20 o más empleados). Esta composición de los establecimientos entrevistados puede resultar muy diferente a la mostrada por el marco muestral, ya que en este un 85% de los establecimientos son micronegocios. Sin embargo, estas diferencias se justifican debido a la estratificación realizada ya que la afijación no se realizó proporcional a la distribución de los establecimientos de acuerdo a su tamaño, sino que se hizo según la cantidad de empleo generado por estas. De esta manera aunque las microempresas son mucho más expandidas en la zona, solo generan uno de cada tres empleos, mientras que los establecimientos de mayor tamaño generan dos de cada tres empleos, aun cuando solo representan el 15% de los establecimientos.

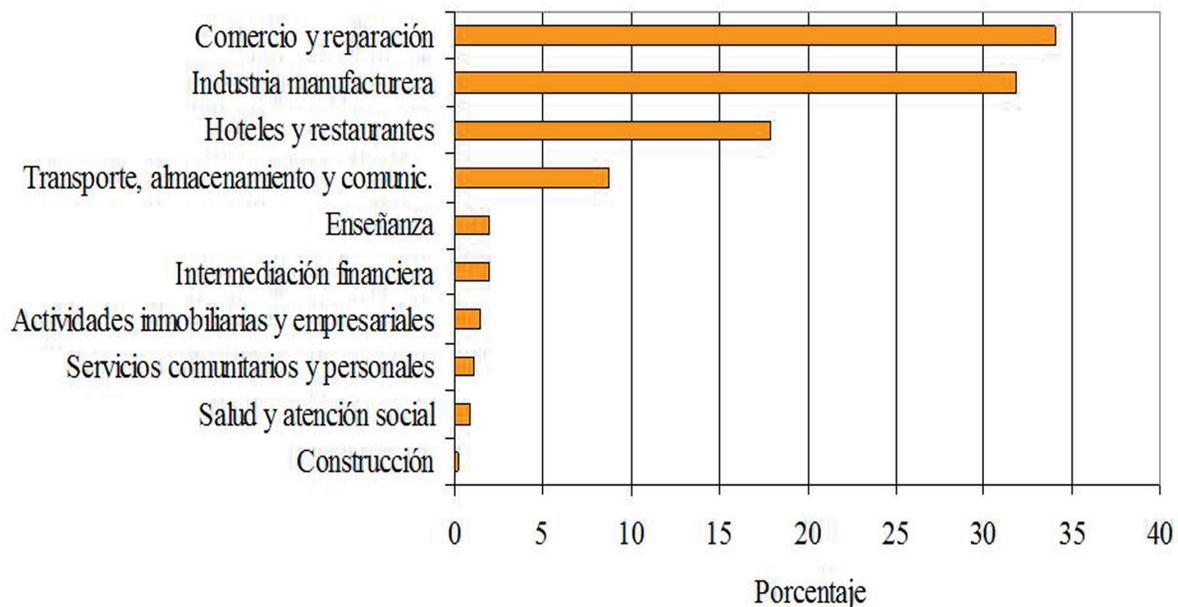
Gráfico 2. Distribución de los establecimientos entrevistados según tamaño



3.2 Características del empleo actual en la región

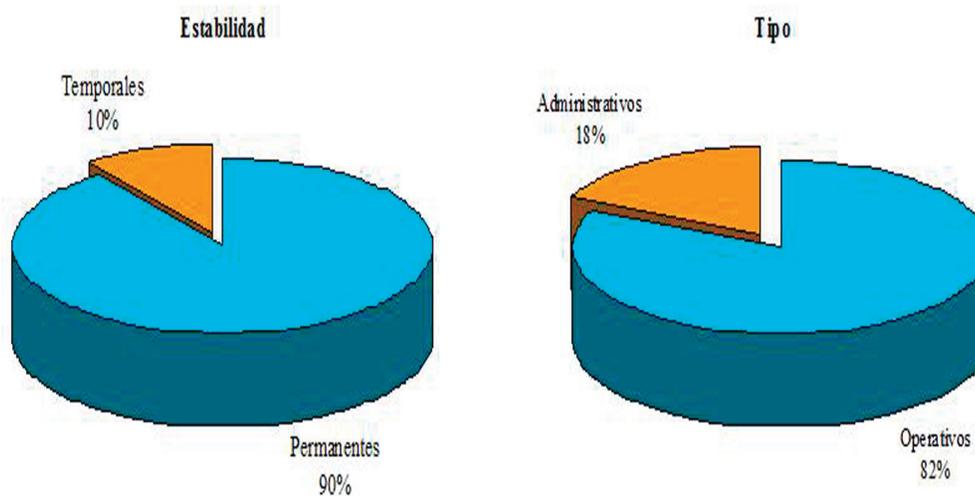
El gráfico 3 permite apreciar como en la región predominan los empleos en las actividades del Comercio y reparación (34%), Industria manufacturera (25%), Hoteles y restaurantes (18%). En estas tres actividades se involucran poco más de tres terceras partes del total de personas que laboran en la Región del Gran Puntarenas.

Gráfico 3. Ocupados por rama de actividad



Como puede apreciarse en el gráfico 4, en cuanto a la estabilidad del empleo en la región, el 90% de los empleos en la región al momento de la encuesta son permanentes, mientras que el restante 10% se considera como temporales o estacionales. Ver gráfico 4.

Gráfico 4. Estabilidad y tipo de empleo generado en la región



Al indagarse en los gerentes o administradores de las empresas entrevistadas sobre la estabilidad del empleo y el tipo de empleo que se da en sus establecimientos, en promedio un 82% de los empleados que trabajan en la región son considerados operativos por las labores que realizan dentro de los establecimientos o empresas, y el resto (18%) se considera que realizan labores de índole administrativo. Estos porcentajes son muy similares entre si aún cuando se observan de acuerdo al tamaño del establecimiento.

Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del INEC del 2008 el porcentaje de ocupados de sexo femenino era de un 32% para la Región Pacífico Central. Dado que el Área del proyecto es mucho más pequeña pero considera uno de los focos de empleo más importante de la región, es de esperar que los resultados no se aparten por mucho de este valor. Efectivamente el porcentaje de empleo en la Región del Gran Puntarenas que corresponde al sexo femenino es de un 26% por lo que se puede afirmar que uno de cada cuatro puestos de trabajo en la Región es ocupado por una mujer. Ver cuadro 2. Este dato puede resultar importante pues se encuentra bastante por debajo del promedio nacional (37,2%) y del regional (32%) lo cual debe analizarse con más detalle.

La actividad más importante para los hombres es el Comercio (38%), seguida muy de cerca por la industria manufacturera (37%). Para las mujeres las actividades en las que hay mayor fuente de empleo es en la rama de Hoteles y restaurantes (35%) así como también en el Comercio (28%). Ver cuadro 2.

Cuadro 2. Distribución porcentual de los ocupados por sexo y rama de actividad según tamaño.

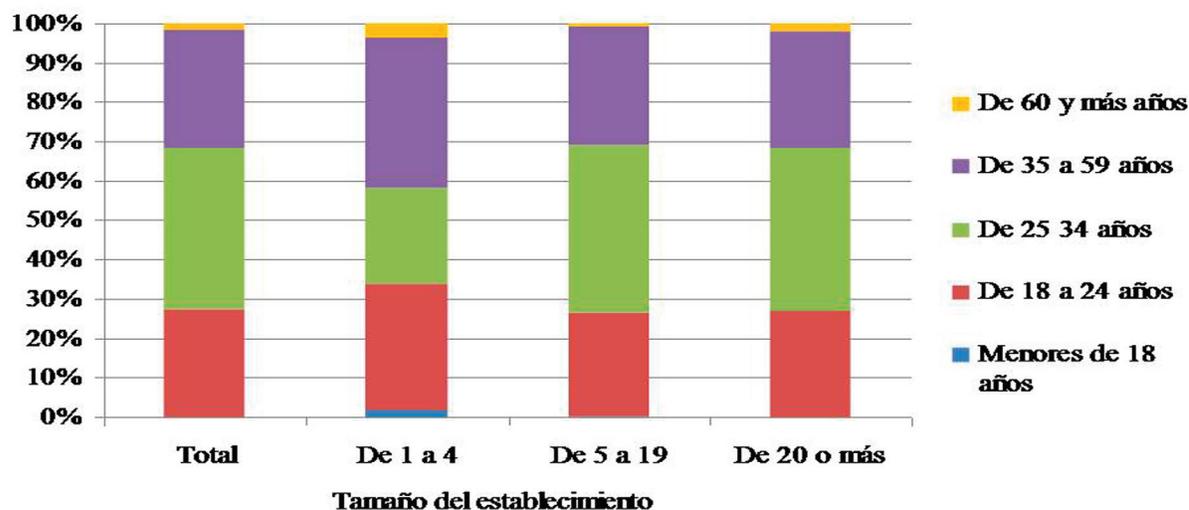
Sexo y rama de actividad	Tamaño del establecimiento (# de empleados)			
	Total	De 1 a 4	De 5 a 19	De 20 o más
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	73,6	59,6	70,5	75,1
Mujeres	26,4	40,4	29,5	24,9
Hombres	100,0	100,0	100,0	100,0
Industria manufacturera	36,7	7,1	5,9	45,4
Construcción	0,3	0,0	1,4	0,0
Comercio y reparación	38,1	52,4	63,3	31,4
Hoteles y restaurantes	12,6	26,2	15,8	11,3
Transporte, almacen. y comunic.	6,4	1,2	5,7	6,8
Intermediación financiera	1,3	0,0	3,6	0,8
Act. inmobiliarias y empresariales	1,5	3,6	1,1	1,5
Enseñanza	1,5	1,2	0,0	1,8
Salud y atención social	0,8	6,0	3,2	0,0
Servicios comunitarios y pers.	0,8	2,4	0,0	0,9
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0
Industria manufacturera	22,5	0,0	3,0	30,3
Construcción	0,0	0,0	0,0	0,0
Comercio y reparación	28,0	47,4	54,9	18,2
Hoteles y restaurantes	35,0	29,8	23,4	39,0
Transporte, almacen. y comunic.	2,5	0,0	1,3	3,0
Intermediación financiera	3,7	0,0	12,3	1,3
Act. inmobiliarias y empresariales	1,5	1,8	1,7	1,5
Enseñanza	3,2	3,5	0,0	4,2
Salud y atención social	1,4	12,3	3,4	0,0
Servicios comunitarios y pers.	2,1	5,3	0,0	2,5

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Otro aspecto importante de mencionar y que puede apreciarse en el cuadro anterior es que conforme aumenta el tamaño del establecimiento el porcentaje de mujeres ocupadas en ellos comienza a disminuir. Pasando de 40% en las microempresas a 25% en los considerados mediana y gran empresa.

En el gráfico 5 al observar la estructura por edades de las personas que trabajan en la región, se tiene que en promedio dos de cada tres puestos de trabajo existentes en la zona son ocupados por personas menores de 34 años. Este hecho es un poco mayor conforme aumenta el tamaño del establecimiento.

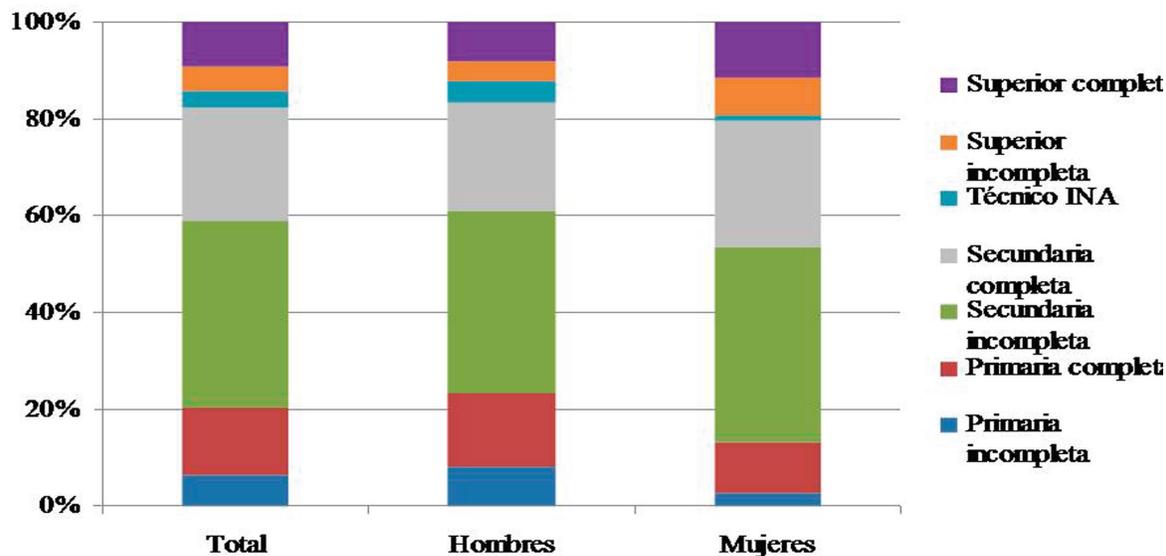
Gráfico 5. Composición de los ocupados por grupo etario.



Otro hecho que llama la atención al analizar el gráfico anterior, es la poca participación en la fuerza laboral de la región de aquellas personas que tienen 60 años o más en las actividades indagadas, así como la mínima participación de jóvenes con menos de 18 años, los cuales realizan actividades únicamente en micronegocios, muchos de los cuales bajo el concepto de trabajador familiar.

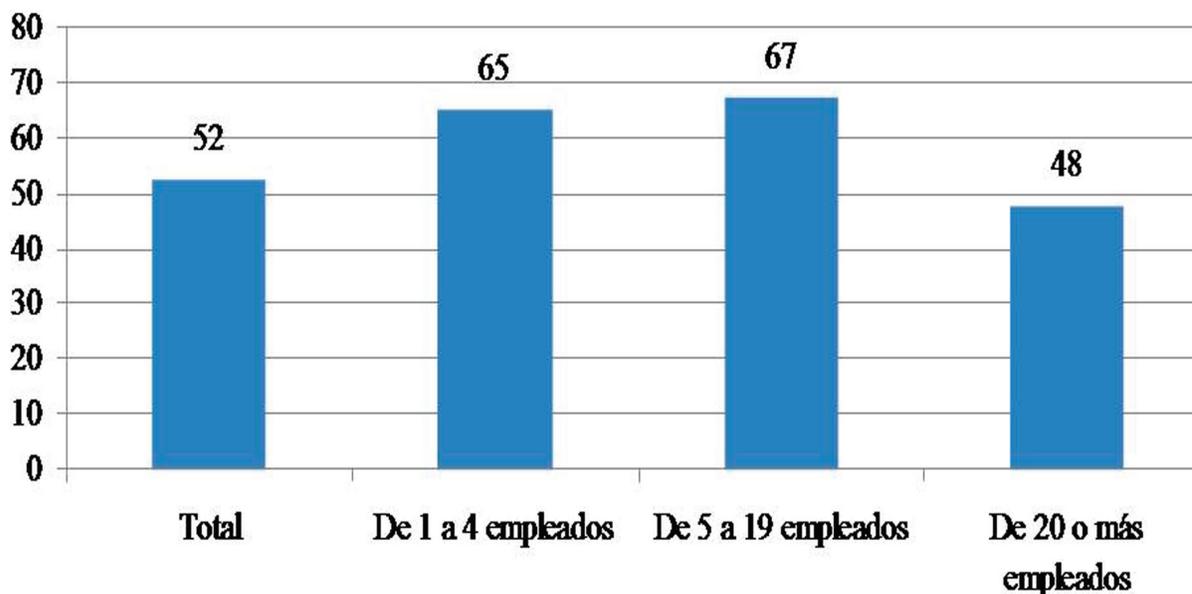
Cuando se analiza la composición por edad tomando en cuenta en género del trabajador se tiene que las mujeres mantienen una estructura más joven que el sexo masculino, pues un 76% de las ocupadas tiene 34 años o menos. Mientras que en los hombres ocupados este porcentaje es de un 65%.

En el gráfico 6 se observa la estructura porcentual del empleo de acuerdo a la educación de los trabajadores. Del total de ocupados en los establecimientos entrevistados la mayor parte de ellos sin importar el género o la cantidad de empleados en el local cuentan con secundaria incompleta (38%), seguido de los que tienen la secundaria completa (24%). Aproximadamente un 20% de los ocupados tiene al menos algún año de educación Post secundaria, presentándose una diferencia importante a nivel de sexo pues mientras solo el 12% de los hombres tiene algún estudio universitario en las mujeres es el 19%.

Gráfico 6. Estructura porcentual de la educación de los ocupados por sexo.

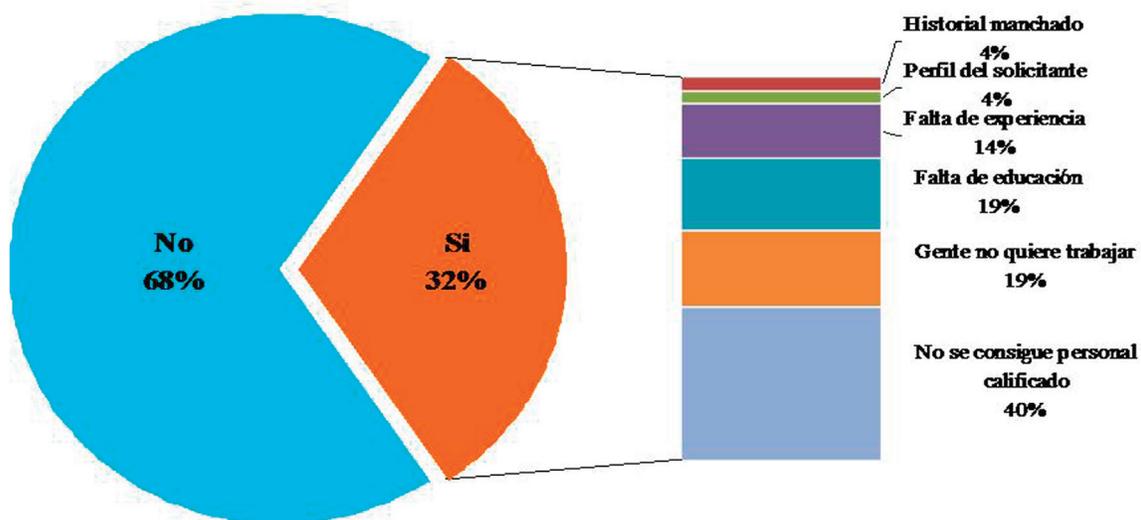
En el gráfico 7 se pueden observar los porcentajes obtenidos cuando se preguntó a los entrevistados sobre el nivel de calificación de los trabajadores del establecimiento, definiendo como calificados “aquellos con un título profesional o con formación profesional en alguna área o con capacitación especial o experiencia o destrezas específicas”. Ante esta categorización de los empleados no hubo reservas en afirmar que el personal con el que cuentan es calificado, ya que aproximadamente la mitad (52%) de los ocupados en la región son considerados como calificados por sus jefes. En este punto no hay diferencias por sexo, aunque si por tamaño del establecimientos ya que en las micro y pequeñas empresas este porcentaje se eleva a un 66% en promedio. Debido a que la mayoría de los entrevistados consideró la experiencia como un elemento importante para considerar calificados a sus empleados. Se debe reflexionar que en esta característica del empleo por ser un tanto subjetiva podría estar sesgada hacia arriba por lo que debe tenerse en cuenta.

Gráfico 7. Porcentaje de empleo calificado.



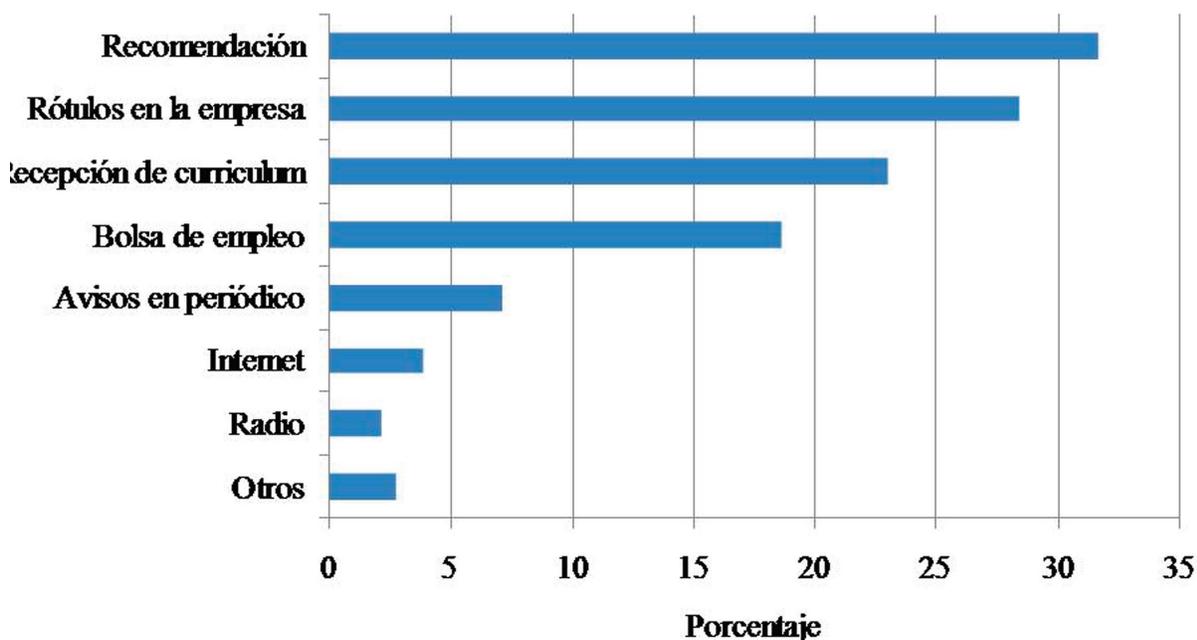
Uno de cada tres establecimientos entrevistados aduce tener problemas para conseguir personal calificado. Dentro de los principales problemas se tiene el no poder conseguir personal calificado 40%, seguido por la situación de que la gente no quiere trabajar (19%) y que no tiene la educación necesaria (19%). Otro problema importante es la falta de experiencia de la mano de obra que se consigue en el 14% de los casos y un 8% debido al perfil del solicitante y a problemas con manchas en su historial crediticio y delictivo.

Gráfico 8. Problemas para conseguir empleados durante el último año



El método más utilizado por las empresas entrevistadas para conseguir personal es el de recomendación o referencia (32%), es decir, cuando se necesita de nuevo personal siempre llega alguien que viene recomendado por algún otro trabajador del establecimiento o por alguna persona relacionada a la que debe tomar la decisión de contratarla. Otro método utilizado por al menos una de cada cuatro empresas es la de poner rótulos a la entrada de la empresa, así como la recepción de curriculums (23%), un poco menos importante es la bolsa de empleo con un 19%, vale indicar acá que algunos indicaron que la bolsa de empleo que utilizaban era la del Colegio Universitario de Puntarenas (CUP).

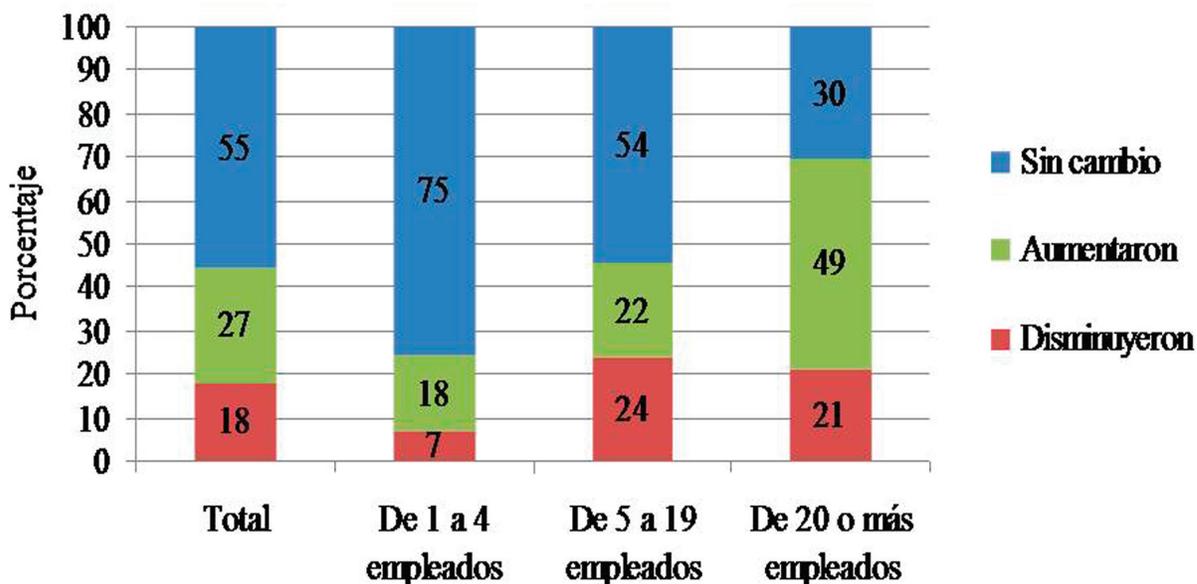
Gráfico 9. Métodos utilizados por la empresa para conseguir personal.



3.3 Evolución reciente del empleo en la región

En el gráfico 10 se observa que durante el 2008 un 45% de los establecimientos sufrieron cambios en el número de empleados, un 18% presentó disminución en la cantidad empleados y un 27% de los establecimientos aumentó su número de empleados. Cuando se analiza por tamaño del establecimiento se aprecia que a mayor tamaño de la empresa mayor número de establecimientos realizaron cambios, siendo que para la microempresa 25% realizó cambios, para la pequeña empresa un 46% y para la mediana y gran empresa un 70% de estas realizó cambios durante el último año. En términos generales las variaciones en la cantidad de empleados tienen una magnitud alta en cuanto al número de establecimientos, pero baja en cuanto al empleo generado, esto debido a que la diferencia entre los aumentos y las disminuciones da un resultado positivo de un 2% de aumento en el empleo durante el último año.

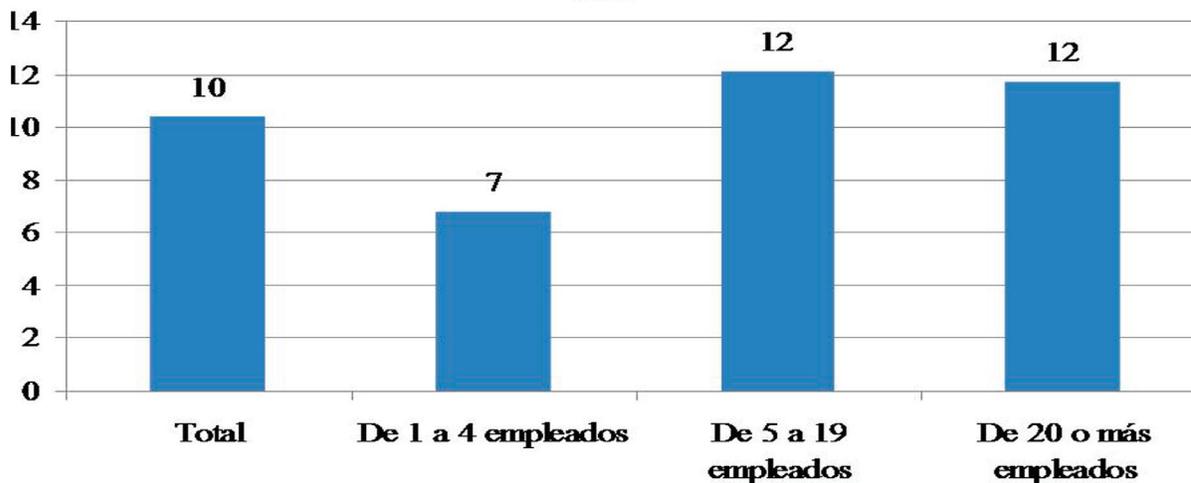
Gráfico 10. Distribución de los establecimientos según variación del empleo durante el último año.



Durante el último año los gerentes o administradores de los establecimientos entrevistados consideraron que aumentaron en un 1% la cantidad de empleados calificados y disminuyeron en un 3% la cantidad de empleados no calificados, a través de la entrada y salida de empleados, es decir de la rotación de empleados que se dio durante el 2008.

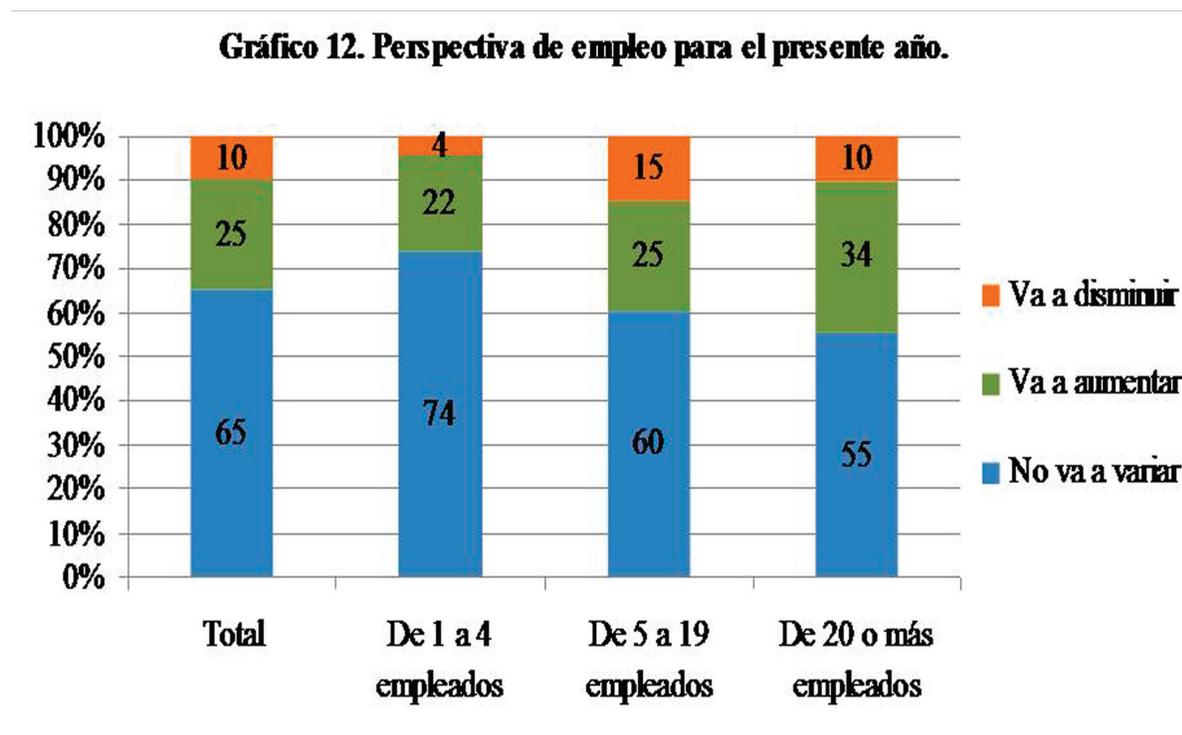
En general el porcentaje de rotación de empleados en los establecimientos entrevistados es de un 10% anual, sin embargo este porcentaje es un poco menor en las microempresas (7%) que aunque por su tamaño el porcentaje es mayor cuando hay rotación, este no se ve reflejado debido a que la cantidad de establecimientos de este tamaño que sufre cambios en su planilla es muy pequeña.

Gráfico 11. Porcentaje de rotación del empleo durante el último año.



3.4 Perspectiva de Empleo

La situación esperada por los empleadores para el 2009 es buena considerando el entorno que se vive y que se presentaba al momento de realizar la encuesta. En general dos de cada tres empresas en la región consideran que no va haber variaciones en el empleo, pero un 25% considera que este va a aumentar. Hay que indicar que esta perspectiva de empleo se refiere específicamente al establecimiento que se está entrevistando y que además se indagó sobre cuál sería la cantidad de empleados que iba a necesitar o despachar. Ver gráfico 10.



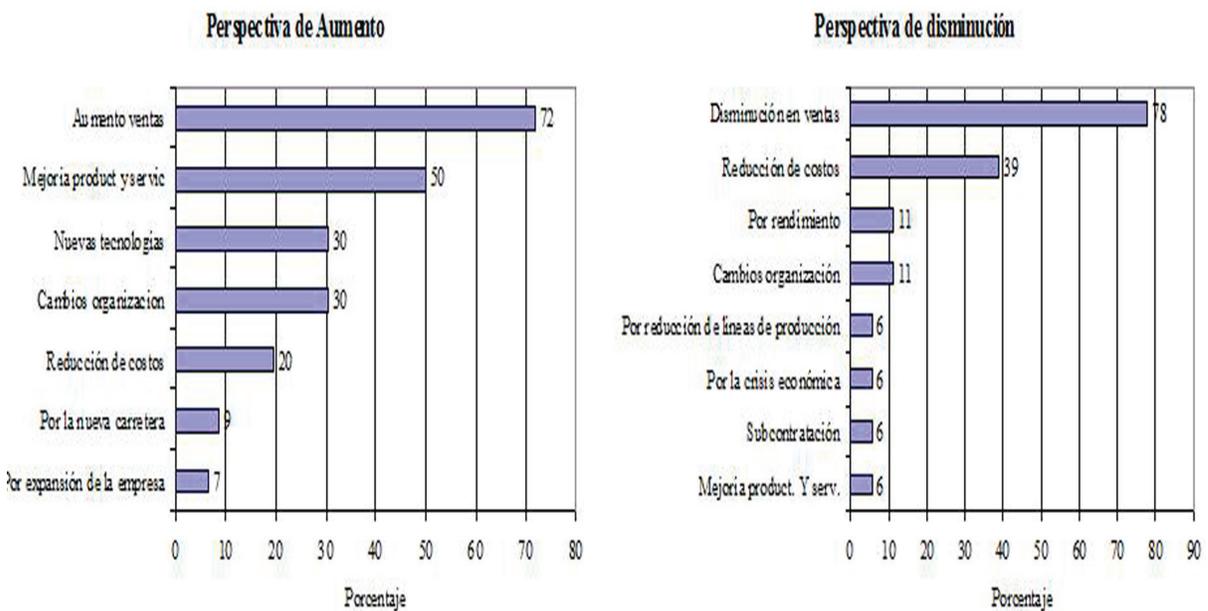
Si calculamos la tendencia neta de la perspectiva del empleo para este año 2009 obtenida de la presente encuesta es de un 15% para la Región del Gran Puntarenas. Un estudio continuo realizado por Manpower a través de la Encuesta de Perspectiva del Empleo Manpower Costa Rica para la Región de Puntarenas-Limón en el I trimestre de 2009 obtuvo como resultado una tendencia de 16% por lo que aunque el dato pareciera extraño dada la coyuntura que vive el país, el dato de Manpower respaldó el presentado en este informe.

Al indagar sobre que sectores son los que más afectan la perspectiva de empleo para el presente año tenemos que los establecimientos de la rama de Comercio y reparación son los responsables del 41% del aumento, pero a su vez del 67% de la disminución. Además el otro sector importante en este aspecto es Industria, el cual representa el 11% del aumento y el 17% de la disminución.

Respecto a la magnitud del cambio en el empleo se tiene un saldo neto positivo de un 3% el cual se va a requerir en la mitad (51%) de los casos en empresas de mediano y gran tamaño, otro 30% en las pequeñas empresas y un 19% en los micronegocios.

Los factores que inciden principalmente sobre la perspectiva de empleo citada anteriormente se presentan en el gráfico 13 y están principalmente relacionados a cambios en las ventas 72% en el aumento y 78% en la disminución, reducción de costos de las empresas (39) y mejoría de productos y servicios (50%). De este punto llama la atención que uno de los hechos que motivó este estudio y que como se dijo al principio tenía que ver con la construcción de infraestructura que converge en la zona del Gran Puntarenas también está siendo percibida por los empresarios como una oportunidad de crecimiento pues un 9% de los que considera que requerirá de más empleados durante el próximo año aduce que uno de los motivos será la construcción de la Autopista San José-Caldera.

Gráfico 13. Factores que inciden sobre las perspectivas de empleo para el año 2009



Al indagar sobre las cualidades deseables del personal requerido en la zona para el próximo año el cuadro 3 presenta los requerimientos de las empresas según su tamaño para cada aspectos como el nivel educativo, los conocimientos de computación, inglés y algunas destrezas específicas.

Como se puede apreciar en el cuadro 3, se necesita que aproximadamente dos de cada tres de las nuevas personas que se van a incorporar al mercado de trabajo de la región tengan por lo menos la secundaria completa (64%) que un 61% de estos tenga algún conocimiento en computación. Además que un 56% tenga al menos conocimientos básicos en inglés.

Al darles la opción a los entrevistados de indicar la experiencia o destreza específica que se requiere para los nuevos empleados, un 85% de los entrevistados indicó algún tipo necesidades muy específicas de la actividad que desarrollan, entre estas las que más se mencionan son: la necesidad de que tengan experiencia o conocimiento en Servicio al Cliente (24%) y Mercado y ventas (15%).

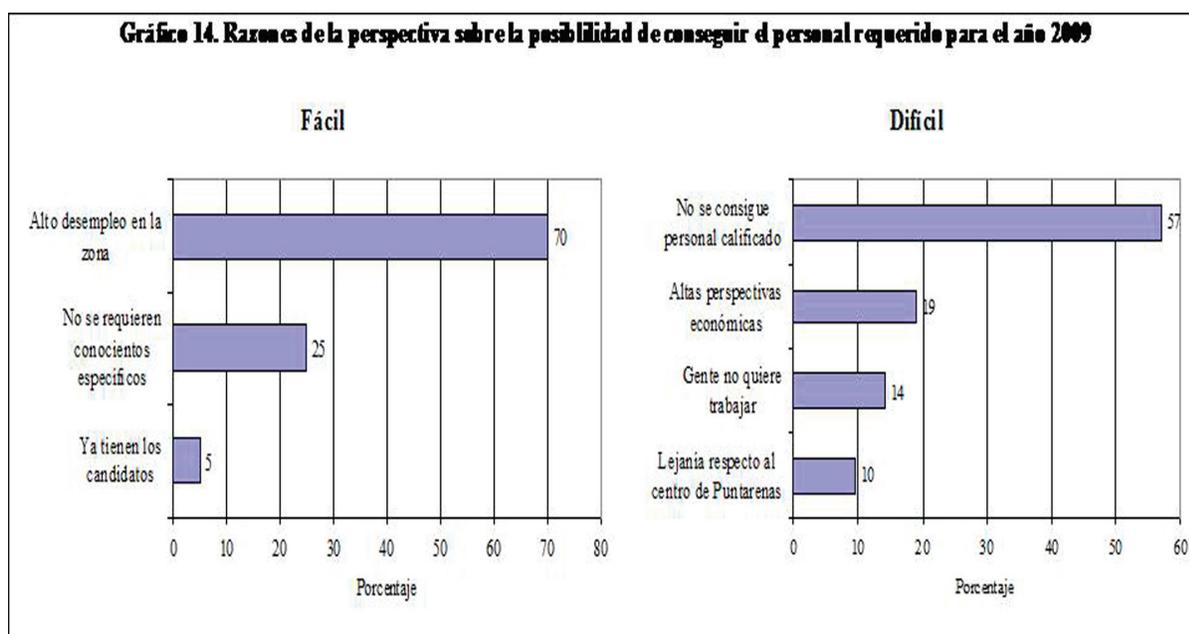
Cuando se analiza esta información de acuerdo al tamaño del establecimiento entrevistado se puede observar que en general las empresas de mayor tamaño (de 20 o más empleados) van a requerir personal menos calificado que las pequeñas empresas ya que estas requieren de personal con más conocimiento en computación e inglés. También resulta llamativo el hecho de que quienes requieren de personal más preparado académicamente son las microempresas pues 56% de los nuevos empleados requeridos se desearían que tuviesen por lo menos un diploma de colegio técnico vocacional o superior.

Cuadro 3. Cualidades deseables del personal requerido por las empresas para el año 2009 por tamaño del establecimiento.

Cualidades deseables del personal requerido para el 2009	Tamaño del establecimiento			
	Total	De 1 a 4 empleados	De 5 a 19 empleados	De 20 o más empleados
Por Nivel educativo	100	100	100	100
Sin educación o con conocimientos básicos	36	19	30	43
Secundaria académica	31	25	31	32
Graduados de colegios técnicos	7	6	9	5
Graduados del INA	10	31	4	9
Graduados Colegios Universitarios	3	6	7	0
Grado universitario	13	13	19	10
Conocimiento en computación	100	100	100	100
Conocimientos Básicos	54	69	76	42
Conocimientos Avanzados	6	6	14	3
Sin conocimientos	39	25	10	55
Conocimientos en inglés	100	100	100	100
Conocimientos Básicos	36	86	66	15
Conocimientos Avanzados	20	0	28	20
Sin conocimientos	44	14	6	65
Destrezas específicas	100	100	100	100
Servicio al cliente	24	10	47	8
Mercadeo/ventas	15	10	16	25
Otras destrezas	46	60	37	67
No requiere otras destrezas	15	20	0	0

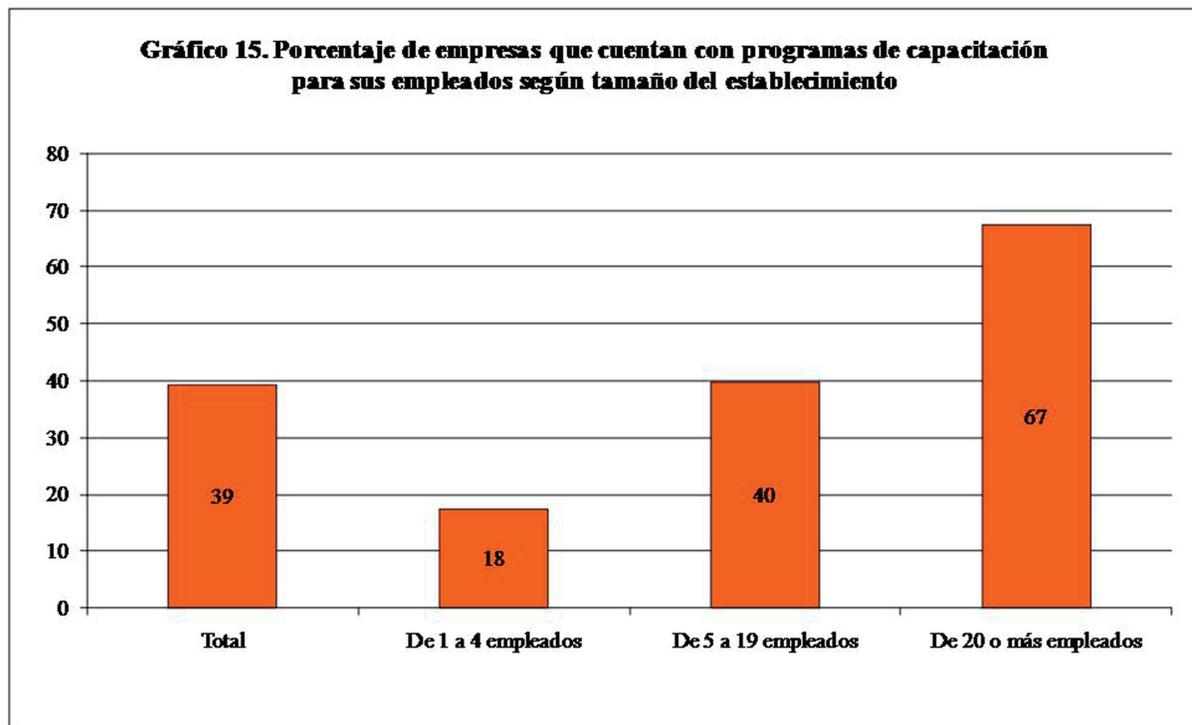
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

El gráfico 14 presenta la percepción que tienen los empleadores sobre la posibilidad de conseguir el personal deseado la mitad de ellos (50%) considera que será fácil conseguirlo por las razones que se muestran en el gráfico 12. Entre ellas el alto desempleo en la zona (70%) y consistente con lo anterior al hecho de que muchos de estos empleos se abrirán en medianas y grandes empresas en las que no se requiere de mayor preparación (25%). Sin embargo la otra mitad (50%) considera que le será difícil conseguir el personal deseado. Las razones que aducen para justificar esta percepción son la poca posibilidad de conseguir personal calificado (entiéndase con la experiencia y destrezas requeridas para desempeñar el puesto) además de que por ser en mayoría pequeñas empresas (77%) las expectativas económicas del puesto son más altas de lo que pueden ofrecer (19%). También llama la atención el hecho de un 14% de los patronos que consideran difícil conseguir el personal dicen que esto se debe a que las personas que residen en la zona “no quieren trabajar”.

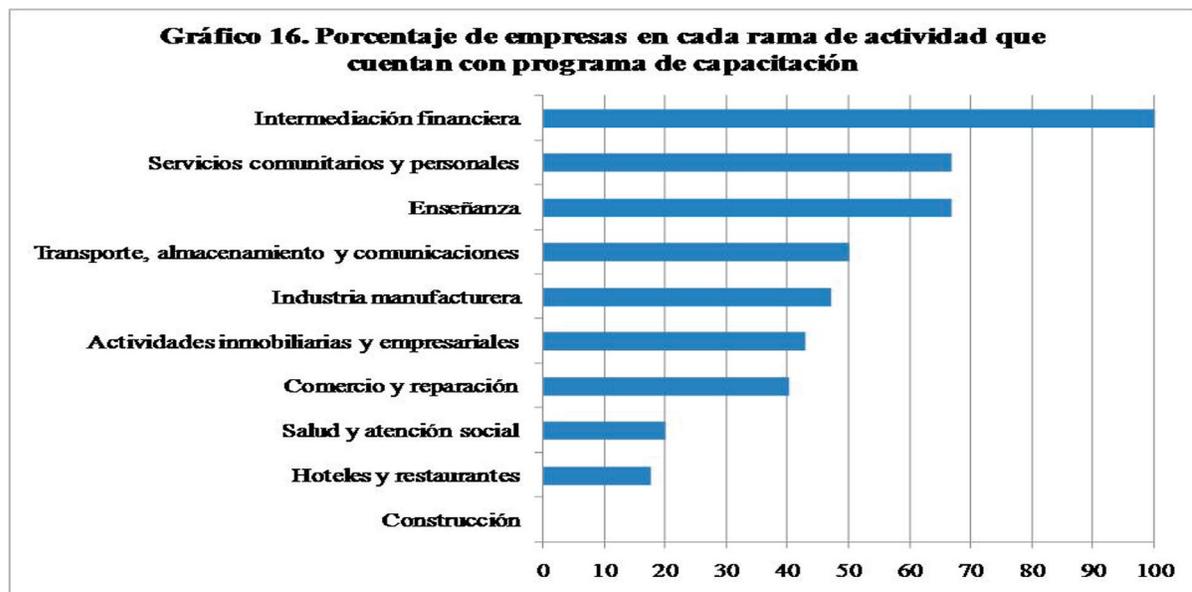


3.5 Capacitación del personal

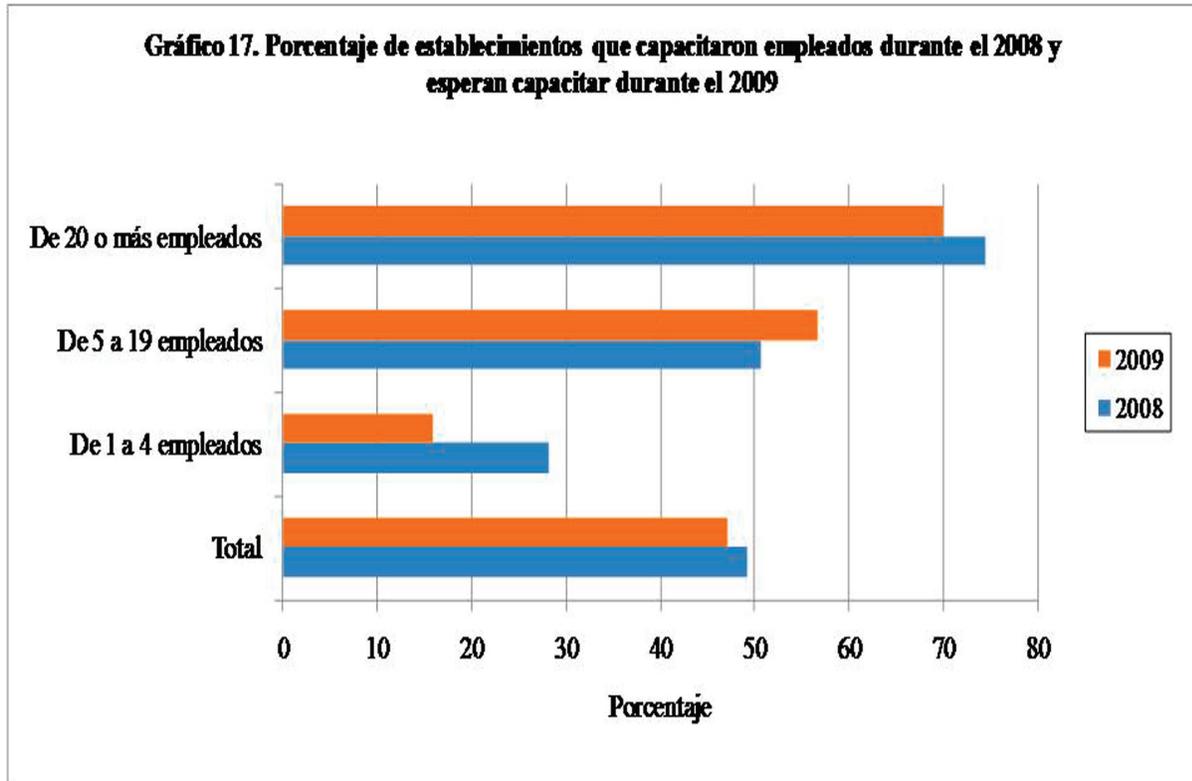
El porcentaje de establecimientos que cuenta con programas de capacitación para sus empleados es bastante alto (39%) y aumenta conforme aumenta el tamaño de los mismos, pues mientras estos programas están en el 18% de los micronegocios, este porcentaje aumenta a 40% en las pequeñas empresas y llega hasta 67% en las medianas y grandes empresas. Ver gráfico 15. También se debe indicar que de las empresas que cuentan con programas de capacitación para sus empleados el 54% corresponde a la rama de comercio y servicios.



Sin embargo al analizar el porcentaje de empresas en cada rama de actividad que cuentan con programas de capacitación, las que se ubican en Industria (47%), Comercio y reparación (40%) y Hoteles y restaurantes (18%) que son las actividades que más empleo generan en la región no son las más importantes en cuanto a tener programas constantes de capacitación a sus empleados. Ver gráfico 16.

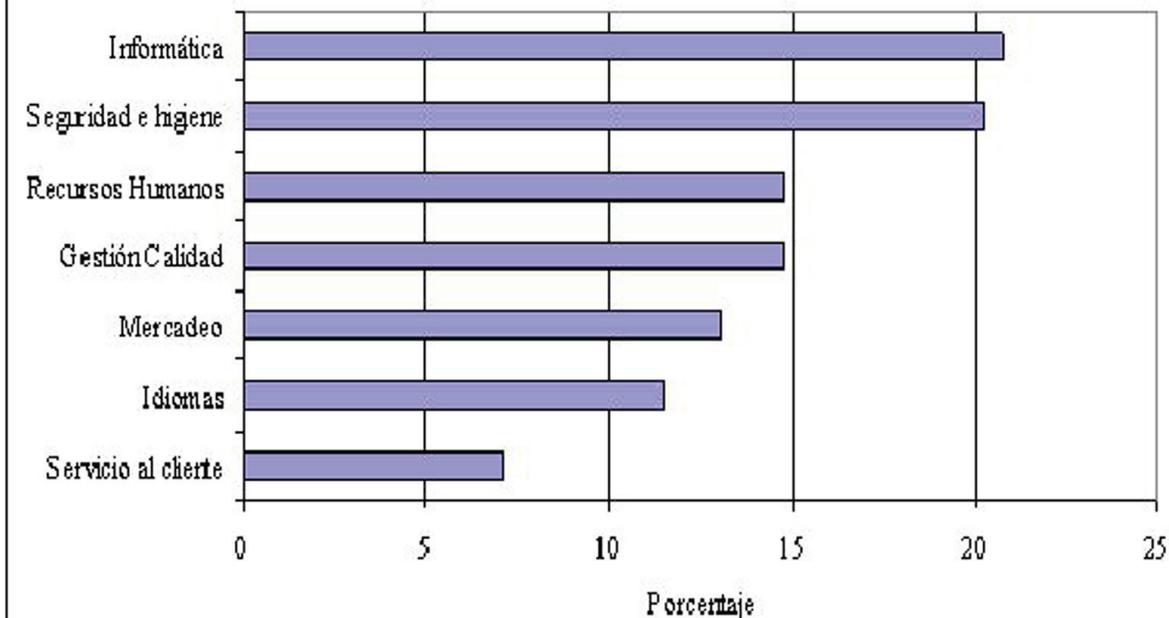


A pesar de que algunas empresas no cuentan con programas de capacitación como se expuso anteriormente, esto no impide que desarrollen actividades de capacitación para sus empleados tal y como puede verse en el gráfico 17 respecto al porcentaje de establecimientos en que los empleados recibieron formación. En general para el presente año 2009 se prevé una leve baja en cuanto la cantidad de establecimientos que realizaran capacitaciones a sus empleados durante este año.



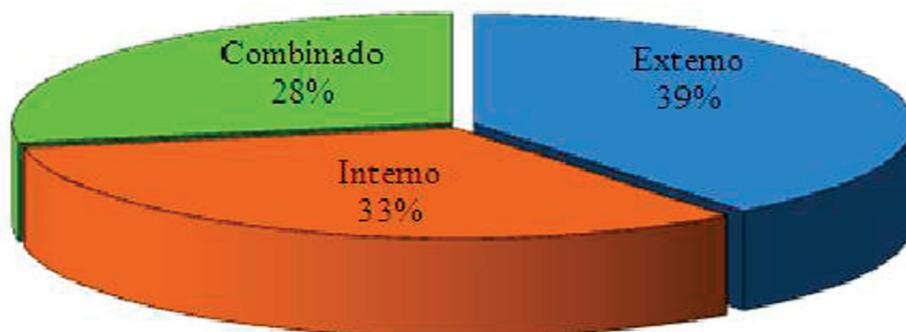
Las áreas en las que se realizaron capacitaciones a los empleados durante el 2008 fueron principalmente en informática (21%) y Seguridad e higiene (20%), le siguen capacitación en las áreas de recursos humanos y gestión de calidad ambas alrededor del 15%. Aunque la encuesta recopiló diversas áreas de capacitación, muchas de estas resultan ser muy específicas para la actividad desarrollada por cada establecimiento por lo que no se indican en el gráfico 18.

Gráfico 18 Áreas de capacitación del personal durante el año 2008



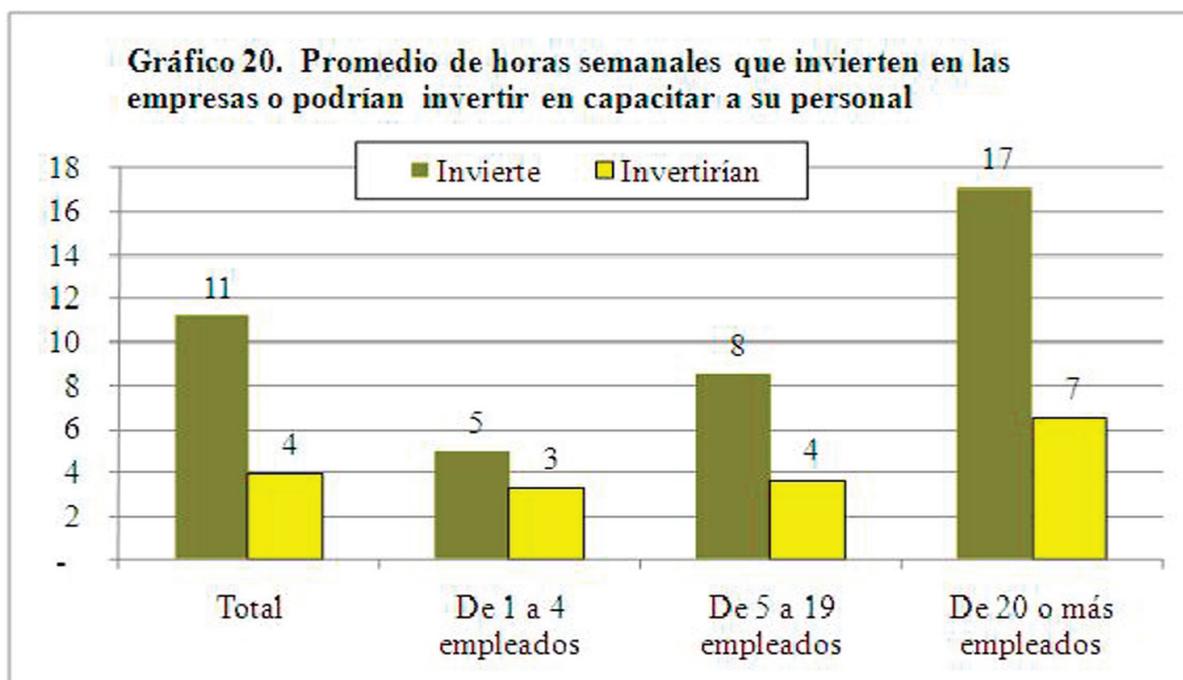
En el gráfico 19 puede observarse como la utilización del recurso externo es importante a la hora de brindar las capacitaciones en las empresas, sea que cuenten o no con un programa de capacitación ya que el tipo de capacitador utilizado fue interno en una tercera parte de los establecimientos (33%), mientras que el restante 67% de recurso utilizado es externo netamente en un 39% y combinado en el 28% restante.

Gráfico 19. Tipo de capacitador en la formación del personal



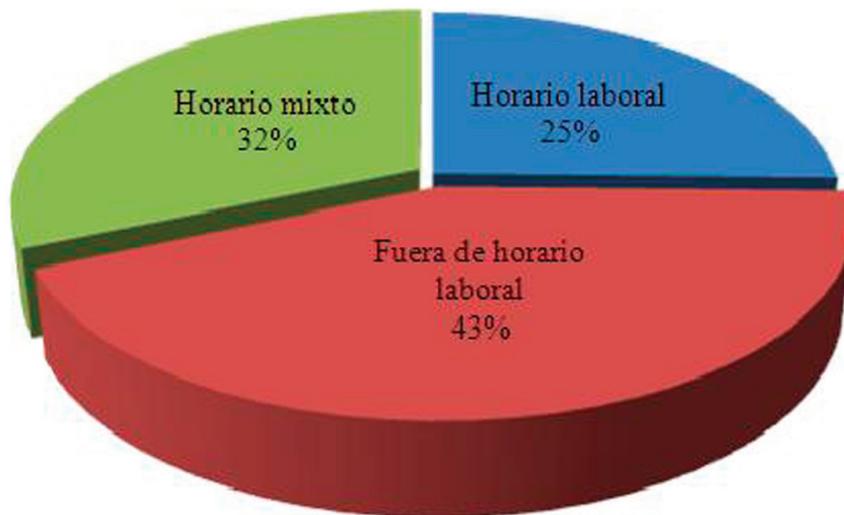
La labor realizada por las entidades que se han dedicado a impartir las capacitaciones ha sido bien aceptada por los empleadores pues consideran como excelente (27%), Buena (65%) y como regular solo un (8%) de los establecimientos.

La encuesta indagó también sobre la cantidad de horas semanales que la empresa invierte o podría invertir en capacitación para su personal. En promedio cada empresa destina o podría destinar 7 horas a la semana para capacitación de su persona. Sin embargo, a medida que aumenta el tamaño del establecimiento aumenta las horas que podría destinar llegando a duplicarse en los establecimientos medianos y grandes (14 horas por semana). Llama la atención que cuando se separa a las empresas que actualmente invierten en las capacitaciones y las que eventualmente podrían invertir, las empresas que ahora invierten podrían destinar más tiempo en horas a estas capacitaciones que las que no lo realizan. Ver gráfico 20.

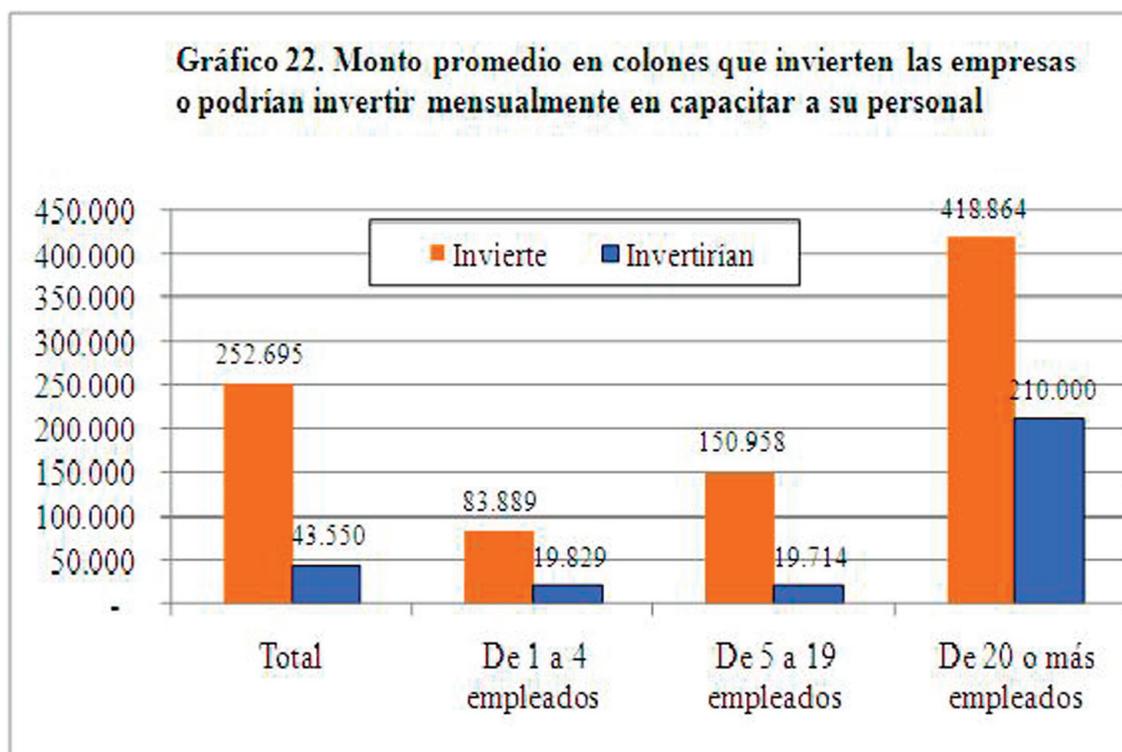


El gráfico 21 muestra que una de cada cuatro empresas entrevistadas (25%) realiza o podría realizar capacitaciones a su personal durante el horario laboral, un 32% capacita o podría capacitar a sus empleados en un horario que sea mixto, mientras que el restante 43% de los establecimientos lo hace o podría hacerlo fuera del horario laboral.

Gráfico 21. Horario en que realiza o podría realizar la capacitación de sus empleados



Las empresas invierten y podrían invertir bastante dinero mensualmente por la capacitación de sus empleados en promedio las empresas de la región invierten aproximadamente 150 mil colones mensuales en capacitación. Este monto aumenta conforme aumenta el tamaño de la empresa llegando a representar en las medianas y grandes empresas hasta casi los 450 mil colones mensuales que se destinan a temas de capacitación. No obstante, cuando se separa a las empresas que actualmente invierten en capacitar a su personal de las que aunque no lo hacen al momento de la encuesta, podría hacerlo en un futuro cercano, las diferencias si son importantes por lo que se puede poner de manifiesto el hecho de que las empresas que actualmente capacitan a su personal saben que el monto y tiempo destinado a la capacitación de su personal es una inversión que vale la pena seguir llevando a cabo. En promedio las empresas que invierten actualmente en capacitación destinan 253 mil colones aproximadamente por mes a las actividades de capacitación de su persona, mientras que las que aún no lo hacen, aseguran que de invertir en capacitaciones podrían destinar aproximadamente 44 mil colones mensuales a dicha actividad. Esta marcada diferencia se presente igualmente cuando se analizan los montos promedios que se invierten y podrían invertir por tamaño del establecimiento, presentándose la diferencia más abultada en la pequeña empresa. Ver gráfico 22.

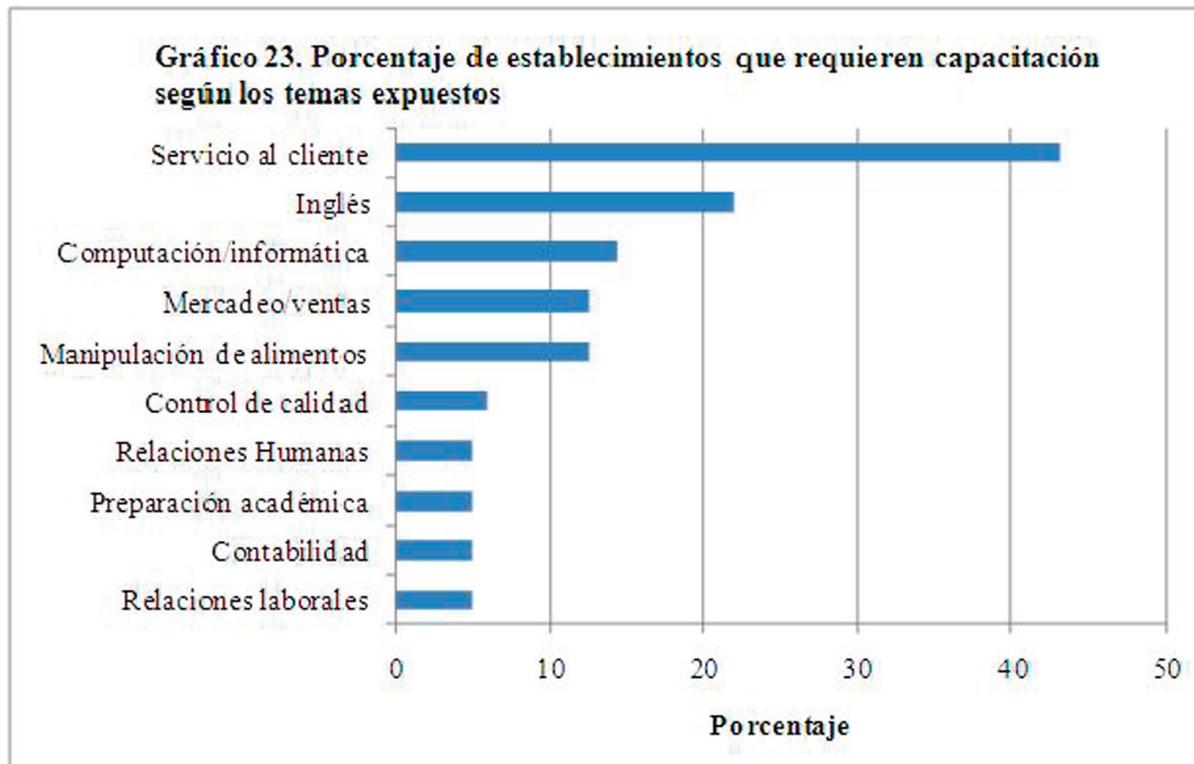


1.1 Necesidades actuales de capacitación

A pesar de que la encuesta buscó cuantificar la cantidad de personas que requerían capacitación según el área de trabajo y los temas requeridos, esta información resultó ser desconocida para la mayoría de entrevistados, la mayor parte de ellos únicamente tenían claro los temas en los que necesitaban capacitar al personal durante el presente año 2009.

Del total de establecimientos en la Región del Gran Puntarenas un 64% de ellos van a requerir capacitar empleados durante el presente año. El tipo de capacitación requerida está orientada a través de cursos en un 47% de los establecimientos, un 31% de las empresas requiere que la capacitación a su personal se desarrolle mediante talleres participativos y finalmente una de cada cinco empresas en la región considera que la capacitación a sus colaboradores debe realizarse por medio de seminarios expositivos (22%).

Respecto a los temas en los que se necesita capacitar a los empleados de las empresas entrevistadas durante el año 2009, el gráfico 23 muestra que en un 43% de los establecimientos tienen necesidad de capacitación en el tema de Servicio al Cliente. Además en un 22% requieren capacitar a sus empleados en el idioma Inglés. Los otros temas que resultaron importantes para las empresas según el número de menciones obtenidas resultaron ser computación, mercadeo y ventas y manipulación de alimentos los cuales son requeridos por un 13% de las empresas.

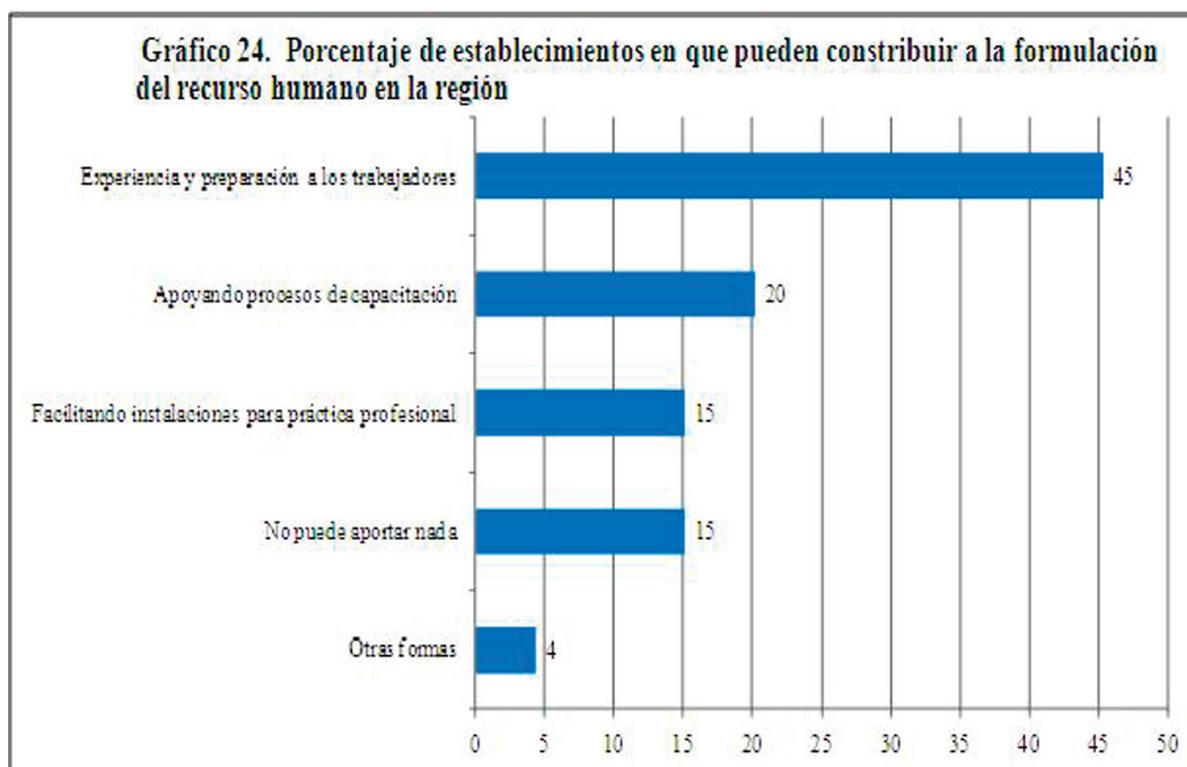


Continuando con esta pregunta de los temas en los que se requiere capacitar a los empleados de las empresas entrevistadas durante el 2009, el gráfico muestra los temas que resultaron más solicitados. Sin embargo, las respuestas fueron múltiples y muy específicas del campo de acción de cada una de las empresas entrevistadas, en total se obtuvieron 43 temas diferentes y muy variados, por lo que a manera de poder representar esta información se agrupó los temas en dos categorías: en la primera, los vinculados al quehacer del establecimiento entrevistado como por ejemplo el tema “fibra de vidrio” en un taller de enderezado y pintura, o el tema “manipulación de alimentos” en un Restaurante. En la segunda categoría se establecieron todas las demás que son de carácter general, es decir las que no corresponden al trabajo operativo que deben realizar en sus quehaceres, por ejemplo “salud ocupacional” o “relaciones humanas” En este sentido del total de temas expuestos por los establecimientos entrevistados, un 22% de los temas corresponden a actividades que tienen relación con el quehacer del establecimiento propiamente, mientras el restante 78% de los temas son más de carácter general.

1.2 Importancia de las opciones de formación de mano de obra en la región

Un 54% de los establecimientos considera que son importantes para su empresa los graduados de colegios vocacionales o técnicos, principalmente (56%) porque tienen una mejor preparación para las labores que deben realizar en la empresa. De la misma manera un 57% de las empresas considera que importantes para ellas los graduados del INA y de estas el 77% considera que la razón es por la preparación con que cuentan. Ante la pregunta de si consideraban necesario cambiar el perfil de los graduados del INA, un 19% de las empresas considera que si debe cambiarse este perfil y de estas un 50% piensa que el cambio que debe realizarse va dirigido hacia una mayor oferta de cursos que sean más actuales y proyectados hacia los negocios de la región

Para finalizar, el gráfico 24 presenta los resultados obtenidos por la encuesta a la pregunta sobre las formas en que la empresa entrevistada podría contribuir a la formación del recurso humano en la región. Las respuestas fueron variadas pero permitieron agruparse en cinco categorías. Un 45% de los establecimientos considera que la forma de contribuir es mediante la experiencia y preparación que brindan a sus trabajadores, otro 20% de las empresas opinó que la forma en que pueden contribuir a la formación del recurso humano es a través del apoyo a procesos de capacitación, otro 15% de los establecimientos entrevistados consideró que la forma de poder contribuir es mediante la utilización de sus instalaciones para que estudiantes realicen su práctica profesional y un 4% considera que su aporte se puede realizar por razón de otras formas. Finalmente, un 15% de los establecimientos, la mayoría de ellos micro negocios, consideró que no podían contribuir en nada a la mejora del recurso humano de la Región.



2. CONSIDERACIONES FINALES

Por medio del análisis realizado a los resultados de la presente encuesta, se puede percibir la importancia que tiene para una parte importante de las empresas ubicadas en la zona, el tema de la capacitación de sus empleados. Ya que contar con personal calificado es una necesidad cuando lo que se requiere es productividad, de ahí que, las empresas de la región que tienen programas continuos de capacitación a sus empleados invierten una porción importante de tiempo y recursos económicos mensualmente en este tema.

La región pacífico central según el INEC, al 2008 tenía el segundo menor valor de la tasa neta de participación (51%) , por lo que se hace necesario indagar las causas de esta situación dentro de las cuales podrían citarse algunas como por ejemplo, poca oferta laboral o poca información sobre ofertas de empleo. No obstante, la encuesta revela que la percepción de los gerentes o administradores de los establecimientos entrevistados es que resulta fácil conseguir personal por el alto desempleo en la zona, pero a la vez difícil por no conseguirse personal calificado. Por lo tanto el impartir formación empresarial, técnica y profesional a la población mejorara las posibilidades que tienen los habitantes para poder conseguir un empleo en la región.

Otro aspecto relevante es el que consiste en que las estrategias de capacitación que se desarrollan en la región o que se vayan a desarrollar deben diferenciar particularidades de los establecimientos como su tamaño y la actividad que desarrollan. Ya que los requerimientos de temas para capacitación son diferentes según se trate de un micronegocio o de una pequeña empresa respecto a las medianas y grandes empresas.

Se le debe dar seguimiento a las labores que realizan las empresas en relación con la capacitación que brindan a sus trabajadores, la cantidad de empresas que cuentan con programas de capacitación, los recursos que se invierten en esta acción y las formas en como ellas pueden contribuir a la formación del recurso humano en la región. Ya que lograr una vinculación entre las empresas y las instituciones responsables en los temas de capacitación como por ejemplo el MEP, INA, Colegios Universitarios y Universidades, permitirán alcanzar el objetivo de tener mano de obra calificada que satisfaga la demanda actual de trabajo calificado en la región, así como para las perspectivas futuras de generación de empleo que se tienen para la región del Gran Puntarenas.

3. BIBLIOGRAFIA

1. Sauma, Pablo. 2006. “Estudio prospectivo del mercado de trabajo costarricense”. Informe final de consultoría para la Organización Internacional del Trabajo; Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Consultado el 25-10-2008 en la página web http://www.oit.or.cr/ipec/encuentros/documentos/estudio_prospectivo_mercado_trabajo_cr.pdf
2. Manpower, 2009. Encuesta de Expectativas de Empleo Manpower Costa Rica II Trimestre 2009. Consultado el 27 de abril de 2009 en la página web www.manpower.com.mx/sala/.../eos/2009/eos_Q2_CR_2009.pdf
3. INEC, 2008. Instituto Nacional de Estadística y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2008. San José, Costa Rica.