



Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en Comercio y Otros Sectores 2021

METODOLOGÍA



San José, Costa Rica
FEBERO 2022

Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en Comercio y Otros Sectores 2021

METODOLOGÍA

San José, Costa Rica
FEBRERO 2022

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)**Área de Estadísticas Continuas**

Se permite la reproducción total o parcial con propósitos educativos y sin fines de lucro, con la condición de que se indique la fuente.

El INEC agradece se le remita un ejemplar de cualquier documento elaborado con base en la siguiente publicación.

Consejo Directivo:

Ligia Bermúdez Mesén, Presidenta

María Elena González Quesada, Vicepresidenta

Adrián Vargas Coto, Secretario de actas

Laura Pamela Solís Bastos, Directora

Henry Vargas Campos, Director

Gerencia y Subgerencia:

Floribel Méndez Fonseca. Gerente

Elizabeth Solano Salazar. Subgerente

Coordinadora de Área y Coordinadora de la Encuesta:

Odette Navarro Solano. Coordinadora del Área de Estadísticas Continuas

Odilia Bravo Cambroner. Coordinadora de Estadísticas de Empresas

Elaboración:

Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo

Diseño y Diagramación:

Proceso Producción Gráfica

380
C837s

Costa Rica. Instituto Nacional de Estadística y Censos
Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en Comercio y Otros Sectores
2021: metodología [recurso electrónico] / Instituto Nacional de Estadística y
Censos. – San José, C.R. : INEC, 2022.
1 recurso en línea (47 páginas).

ISBN: 978-9930-525-59-3

1. METODOLOGÍA 2. COMERCIO 3. TRABAJO 4. COSTA RICA

1. Introducción

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) es una institución pública que tiene como función primordial la producción de estadísticas sociales, económicas y de población. Con miras a cumplir con este objetivo, la institución ha incursionado en el desarrollo de estadísticas con temáticas diversas, con unidades de estudio igualmente diferenciadas.

Al respecto, la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo es una operación estadística cuyo propósito es la producción de información sobre el mercado laboral nacional, consultando las características de los puestos de trabajo que se demandan en los distintos sectores de actividad económica, así como su perfil de capacitación, contratación y posiciones vacantes, respondiendo a una necesidad de mejoramiento y ampliación de las estadísticas laborales del país.

El 2021 es el tercer año de aplicación la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, y consulta información sobre los perfiles de puestos de trabajo en aquellos establecimientos del sector privado que realicen actividades de *Comercio y Otros sectores (incluye Explotación de minas y canteras; Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación)*.

Este documento, que muestra el diseño metodológico de la encuesta en su tercer año de aplicación, presenta, en primera instancia, las generalidades de la encuesta; luego se anotan los conceptos y variables utilizadas en la operación estadística; se explica el diseño muestral y las etapas del proceso de trabajo con la ejecución de la encuesta; y, por último, se explican a detalle las secciones del cuestionario.

Tabla de contenido

	Página
1. Introducción	3
Símbolos y siglas	7
2. Aspectos generales de la encuesta	9
2.1 Antecedentes	9
2.2 Importancia	10
2.3 Objetivos	11
2.3.1 Objetivo general	11
2.3.2 Objetivos específicos	11
3. Definición de términos	13
4. Aspectos metodológicos de la encuesta	15
4.1 Unidad de estudio	15
4.2 Cobertura geográfica	15
4.3 Tamaño según cantidad de personas trabajadoras	15
4.4 Actividad económica	16
5. Diseño muestral	21
5.1 Antecedentes de diseño muestral	21
5.2 Población de estudio	21
5.3 Marco muestral	21
5.4 Dominios de estudio	23
5.5 Estratificación del marco muestral para la selección	23
5.6 Diseño de la muestra	23
5.7 Tamaño, distribución y selección de la muestra	23
6. Etapas de ejecución de la operación estadística	25
6.1 Diseño estadístico	25
6.2 Recolección de datos	25
6.3 Procesamiento de datos	25
6.4 Análisis de resultados	26
6.5 Elaboración de productos estadísticos	26
7. Trabajo de campo	27
7.1 Actividades de recolección	27
7.2 Período de recolección de los datos	29
7.3 Mecanismos de captura de datos	29
8. Cuestionario de la encuesta	31
8.1 Sección A: Datos del establecimiento	32
8.2 Sección B: Características de los puestos de trabajo	32

	Página
8.3 Sección C: Capacitación de personal	32
8.4 Sección D: Contratación de personal	32
8.5 Sección E: Puestos Vacantes.....	32
8.6 Sección F: Expectativa de demanda de puestos de trabajo.....	32
9. Ficha técnica Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo	37
Anexo: Cuestionario Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo 2021	39

Índice de cuadros

Cuadro 5.1 Distribución del marco muestral para la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo 2021, por región de planificación según actividad	22
Cuadro 5.2 Distribución de la muestra 2021, por región de planificación según actividad económica	24

Índice de figuras

Figura 4.1 Criterios de cobertura de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, 2021	20
Figura 6.1 Procesos de trabajo de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo 2021	26
Figura 7.1 Actividades de recolección de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo	27
Figura 8.1 Secciones del cuestionario de la encuesta	31

Índice de tablas

Tabla 4.1 Sectores económicos incluidos en la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, 2021.....	17
Tabla 8.1 Secciones y consultas del cuestionario de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo 2021	33

Símbolos y siglas

Símbolos

- (-) a) presente en un cuadro indica que la cantidad es nula o cero.
b) entre fechas (2010 - 2018) significa el período completo implicado, incluidos el primer año y el último.
c) ante un número indica déficit o disminución.
- (,) se utiliza para señalar decimales.
- () espacio en blanco para los miles.

Siglas

CAECR	Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica
CIIU	Clasificación Internacional Industrial Uniforme
COCR	Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica
Conare	Consejo Nacional de Rectores
DEE	Directorio de Empresas y Establecimientos
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
Mideplán	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
SNP	Sistema Nacional de Planificación

2. Aspectos generales de la encuesta

2.1 Antecedentes

De acuerdo con el estudio económico del 2016 realizado sobre Costa Rica por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2016) nuestro país evidencia claros desafíos en materia económica, siendo el aspecto laboral uno de los elementos que requiere reformas a corto plazo.

En el ámbito internacional, varios países cuentan con experiencia en el planteamiento y aplicación de encuestas de habilidades y puestos de trabajo a empleadores. En Europa, por ejemplo, con la ejecución de la *Employer Skills Survey* el Reino Unido fue pionero en encuestas que trabajen esta temática; otro ejemplo de aplicación reciente en Latinoamérica es el caso de la Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT), realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), junto con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) de Perú, esto durante el 2017-2018.

Para el caso de Costa Rica, los estudios que producen información sobre la demanda de requerimientos del factor humano en el país no son abundantes. Como antecedentes nacionales vigentes que recaban información sobre mercado laboral (específicamente de puestos de trabajo) se mencionan siguientes:

- **El Observatorio Laboral de Profesiones (OLAP) del Consejo Nacional de Rectores (Conare):** su misión es proveer información oportuna y pertinente sobre el mercado de trabajo y otras variables académicas relacionadas, de las profesiones universitarias, con el propósito de orientar la toma de decisiones. Se encarga de publicar los estudios realizados en el país por parte de instituciones universitarias, colegios profesionales, empleadores y de los organismos interesados en materia de mercado laboral de las personas profesionales; y de desarrollar estudios para suplir las necesidades de información relacionadas con el mercado laboral de las personas graduadas de la Educación Superior.
- **La Encuesta de Escasez de Talento de Manpower:** Desde el 2006, la empresa Manpower aplica esta encuesta en 42 países, incluyendo Costa Rica, consultando sobre tres puntos en específico: a) la presencia de dificultades para llenar vacantes por parte de los empleadores, y las razones por las que no pueden cubrirlas; b) los puestos para los cuales es más difícil encontrar los candidatos adecuados; y c) el impacto que genera la presencia de puestos vacantes difíciles de cubrir y las estrategias para contrarrestarlo.
- **El estudio de identificación de necesidades de capacitación y formación profesional 2017 - 2021 del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA):** desde el 2017 se está ejecutando este estudio, en el que se aplica un cuestionario a empresas, según módulos (actividades que desarrollan). Algunas de las consultas tratan sobre la caracterización de las empresas, contratación de personal, necesidades de capacitación y de formación.
- **La Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo del INEC:** sus aplicaciones anteriores fueron realizadas en el 2018 y 2019, en la que se consultó a establecimientos del sector privado dedicados a actividades del sector de Servicios^{1/}; y de *Agropecuaria, Manufactura y Construcción*; respectivamente. Estas dos aplicaciones son, sin duda, los antecedentes nacionales más relevantes en lo que respecta a obtener información estadística sobre los perfiles de puestos de trabajo.

1/ Este sector se conformó por once secciones de la Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica 2011 [CAEER-2011], a saber: *Transporte y almacenamiento; Actividades de alojamiento y servicios de comida; Información y comunicaciones; Actividades financieras y de seguras; Actividades inmobiliarias; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo; Enseñanza; Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación; y Otras actividades de servicios.*

2.2. Importancia

La aplicación de la encuesta reviste especial importancia en un contexto de dinamismo productivo, y de nuevas exigencias laborales a las que se debe responder. Bajo este entendido, la información resultante de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo se utilizará como herramienta que provee datos nacionales y regionales periódicos sobre diversos aspectos de mercado laboral, como el perfil de puestos de trabajo, contratación de personal, capacitación y puestos vacantes.

Con la aplicación de la encuesta, el INEC, en su papel de generador de estadísticas oficiales en el país, ampliará su conocimiento sobre la estructura y dinámica del mercado laboral nacional, ofreciendo información estadística oportuna, de calidad y armonizada, que será un insumo útil para los hacedores de políticas.

Se han identificado diversos grupos beneficiarios y usuarios de los resultados de la encuesta, entre los cuales se destacan los siguientes:

- a. **Empleadores:** tendrán un doble papel en la encuesta, pues son la fuente primaria de datos para la encuesta y, a la vez, estarán entre los usuarios principales de los resultados de esta operación estadística.
- b. **Instituciones de Gobierno:** la encuesta ofrecerá información a las instituciones y tomadores de decisiones para que formulen y fortalezcan políticas públicas, principalmente de empleo, educativas y de capacitación. En el mediano plazo, esta operación estadística permitirá monitorear los perfiles de puestos de trabajo, en función a las exigencias de la demanda.
- c. **Instituciones educativas:** los resultados servirán para evaluar el contenido actual de la oferta académica de las entidades dedicadas a la formación del recurso humano, para corresponder los esfuerzos en esta materia con las necesidades del sector productivo del país.
- d. **Población en general:** se destacan como beneficiarias aquellas personas que se encuentran en busca de empleo o en proceso de formación profesional, investigadores y, en general, quienes deseen conocer acerca de las características de demanda en el mercado laboral, con el fin de tomar mejores decisiones relacionadas con la búsqueda de empleo y capacitación.
- e. **Organismos internacionales:** quienes dispondrán de mayor volumen de información nacional en materia laboral, para realizar sus reportes y análisis.

Además, la encuesta proveerá un conjunto de estadísticas e indicadores que apoyarán la planificación de políticas públicas e iniciativas privadas. Por ejemplo, en el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública (PNDIP) 2019–2022 se han definido algunas estrategias sobre reducción del desempleo e innovación, competitividad y productividad que podrían utilizar los resultados de la encuesta como información transversal para evaluación y seguimiento de sus objetivos.

En cuanto a compromisos internacionales, esta encuesta es acorde con las recomendaciones claves realizadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso de adhesión de Costa Rica a dicha organización. En el último estudio económico que dicha organización realizó sobre Costa Rica (2020), se manifiesta la existencia de un desajuste entre las habilidades que demanda el mercado laboral y las suministradas por las personas. El informe menciona:

Asegurar que todos los costarricenses tengan acceso a educación y capacitación de alta calidad y que el sistema educativo brinde las habilidades que necesita el mercado laboral es fundamental para establecer una economía más inclusiva y productiva (OCDE, 2020).

Tal como lo indica el estudio, el desajuste entre la demanda y la oferta de habilidades se traduce en personas que adquieren habilidades obsoletas y en una persistente escasez y desajustes de habilidades. Acorde con esto, los resultados de la encuesta permitirán conocer la estructura de puestos de trabajo y sus características, para acoplar las necesidades de formación de las personas, con miras a reducir el desajuste entre oferta y demanda laboral existente en Costa Rica.

2.3 Objetivos

2.3.1 *Objetivo general*

Ofrecer a la sociedad costarricense información estadística regional sobre las características de los puestos de trabajo que se requieren en los establecimientos privados del país dedicados a actividades de los sectores de Comercio y Otros sectores, que contribuya a la toma de decisiones y a la planificación de políticas públicas.

2.3.2 *Objetivos específicos*

- a. Describir los puestos de trabajo que se demandan en los establecimientos privados dedicados a actividades de los sectores de Comercio y Otros sectores.
- b. Especificar las características regionales de la capacitación, la contratación de personal y los puestos de trabajo vacantes que se demandan en los establecimientos privados en el país dedicados a actividades de los sectores de Comercio y Otros sectores.

3. Definición de términos

Actividad económica: combinación de recursos (equipo, mano de obra, técnicas de fabricación o productos) para producir bienes o servicios^{2/}.

Capacitación de personal: educación destinada a impartir objetivos de aprendizaje predeterminados, particularmente en el ámbito de la educación vocacional; es decir, programas educativos destinados principalmente a impartir destrezas, conocimientos y competencias prácticas, así como la comprensión necesaria para ejercer una ocupación u oficio determinado, o diversos tipos de ocupaciones u oficios.

Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica (CAECR-2011): manual nacional para la clasificación de la variable de actividad económica, a partir de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme, en su cuarta revisión (CIIU Rev.4), que es una estructura de clasificación internacional coherente y consistente de las actividades económicas basada en un conjunto de conceptos, definiciones, principios y normas de clasificación.

Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR-2011): manual nacional para la clasificación de la variable empleo, a partir de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), que es un sistema de codificación internacional, que tiene por objeto el tratamiento de la información sobre ocupaciones de manera uniforme a efectos estadísticos.

Empresa: aquella de la cual dependen administrativamente otros para la compra de materias primas, para directrices y políticas de ventas de producción o respecto al personal, también se les denomina casa matriz u oficinas centrales; sus operaciones las realiza en un mismo lugar o en otras ubicaciones, o bien en ambas.

- **Empresa única:** es aquella que no depende de otro, sus actividades las realiza en el mismo lugar y no tiene establecimientos.
- **Establecimiento:** se le conoce a aquella actividad que desarrolla la empresa en otro lugar, es decir, que se ubica en una dirección diferente de la empresa principal, pero que de alguna forma (contable y administrativamente) depende de ella.

Experiencia laboral: hace referencia a la experiencia previa en trabajos relevantes indicados para el puesto vacante, y que fue señalada en el perfil del aspirante.

Formación académica: conjunto de secuencias de aprendizaje seguidas por una persona para obtener conocimientos, destrezas o competencias.

Grupo ocupacional: es la clasificación que permite ubicar a las personas trabajadoras según el tipo de trabajo o puesto que realiza, entendiéndose como el conjunto de tareas desempeñadas. Para clasificar la variable ocupaciones se utiliza la Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR).

2/ Para clasificar las actividades económicas en la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo se utiliza la Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica 2011 (tomado del DEE). En el caso que el establecimiento contara con varias actividades económicas, se consideró como la actividad económica principal aquella que más aporta al valor añadido, es decir, la que genera mayores ganancias, la que tiene asignado mayor cantidad de trabajadores, a la que le dedica más tiempo o a quién la empresa (unidad económica de la cual depende el establecimiento) considere que es la principal.

Habilidad: capacidad (física o mental) de hacer algo correctamente, con facilidad, destreza, inteligencia; de aplicar conocimientos para completar determinada actividad, trabajo u oficio. Hace referencia al talento, la pericia o la aptitud innata para desarrollar alguna tarea.

Persona trabajadora: según el artículo 4 del Código de Trabajo de Costa Rica, una persona trabajadora es toda persona física que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

Puesto de trabajo: nombre que se le asigna dentro de un establecimiento a un conjunto de tareas ejercidas por una persona, cuyo fin es crear productos o servicios, que se definieron en su contrato de trabajo.

Puesto vacante: posición en la empresa que aún no es suplida por ninguna persona trabajadora, aun cuando la empresa ha realizado esfuerzos para contratar a alguna para que labore en dicha posición.

Requisitos y conocimientos adicionales para un puesto: condiciones, distintas a la formación académica, que son necesarias para desempeñar un puesto de trabajo.

4. Aspectos metodológicos de la encuesta

4.1 Unidad de estudio

La unidad de estudio para la cual se reúnen los datos en campo es el establecimiento, definido como la actividad que desarrolla la empresa en otro lugar, es decir, en una dirección diferente con respecto a la empresa principal, pero que depende de ella de alguna forma (contable y administrativamente).

Para la encuesta se consideran como establecimientos tanto las empresas únicas (sin establecimientos), como las empresas principales y sus establecimientos.

4.2 Cobertura geográfica

La cobertura geográfica de la encuesta difiere por sector. Para el caso del sector de Comercio la aplicación es regional, considerando las siguientes: Central, Chorotega, Pacífico Central, Brunca, Huetar Caribe y Huetar Norte^{3/}. Para Otros sectores, la cobertura geográfica es nacional (no se hará desagregaciones por región, puesto que el número de establecimientos registrados en el DEE no es suficiente).

4.3 Tamaño según cantidad de personas trabajadoras

El marco muestral que se utilizó para la selección fue el Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE)^{4/} del INEC, a partir del cual se consideraron establecimientos cuya cantidad de personas trabajadoras fuera igual o mayor a 10 personas trabajadoras. Una vez realizada esta selección, se llevó a cabo un análisis de los restantes establecimientos de Comercio y Otros sectores, decidiendo seleccionar aquellos que, aunque incumplían el criterio de tamaño, contaban con las condiciones de estructura productiva pertinentes para incluirlos en el marco de selección de muestra^{5/}.

Se decidió excluir de la encuesta a los establecimientos con menor número de personas trabajadoras pues presentan un alto componente rotativo o variable de sus condiciones productivas, lo que afecta directamente las características de los puestos de trabajo de los que se busca obtener información.

3/ La regionalización en el territorio nacional es designada por el Sistema Nacional de Planificación (SNP) del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) de Costa Rica.

4/ Corresponde a un registro organizado de las empresas del sector privado residentes en Costa Rica y sus establecimientos, con información que los caracteriza según identificación, ubicación, actividad económica y tamaño.

5/ La inclusión de establecimientos de manera forzada siguió los siguientes pasos:

- Se revisaron los casos excluidos por cantidad de personas trabajadoras.
- De ese monto, se analizaron aquellos establecimientos con las siguientes dos condiciones:
 - Que pertenecieran a empresa principal con más de 30 personas trabajadoras
 - Que, al momento de distribuir la cantidad de manera uniforme entre establecimientos, quedaran con menos de 10.
- De ese total, se revisaron dos criterios:
 - la actividad económica realizada por el establecimiento
 - las grandes empresas.
- Se tomó la decisión de su inclusión acorde a los criterios planteados y a los objetivos de la encuesta.

4.4 Actividad económica

En la encuesta se incluyen los establecimientos que desarrollen actividades económicas de Comercio y Otros sectores. Es importante considerar lo siguiente:

- Con los establecimientos del sector Comercio se decide trabajar por grupos (3 dígitos de la Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica CAECR), dada la diversidad de actividades dentro del mismo.

Teniendo en cuenta lo anterior, las aperturas del sector de Comercio que se trabajarán en la encuesta, según región de planificación, son:

– Región central

- ♦ Venta de vehículos automotores y motocicletas, sus partes; mantenimiento y reparación^{6/}.
- ♦ Venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco.
- ♦ Venta al por mayor de enseres domésticos.
- ♦ Venta al por mayor de maquinaria equipos y materiales.
- ♦ Otras actividades de venta al por mayor^{7/}.
- ♦ Venta al por menor en almacenes no especializados.
- ♦ Venta al por menor de alimento, bebidas y tabaco en almacenes especializadas.
- ♦ Venta al por menor de combustibles para vehículos automotores en comercios especializados.
- ♦ Venta al por menor de equipos de información, comunicación y telecomunicación en comercios especializados.
- ♦ Venta al por menor de otros enseres domésticos en comercios especializados.
- ♦ Venta al por menor de productos culturales y recreativos en comercios especializados.
- ♦ Venta al por menor de otros artículos en tiendas especializadas.

– Resto de regiones

- ♦ Venta de vehículos automotores y motocicletas, sus partes; mantenimiento y reparación.
- ♦ Venta al por mayor.
- ♦ Venta al por menor.
- Para el caso de Otros sectores, se opta por trabajarlo como una sola sección (1 dígito de la CAECR), dada la poca cantidad de registros existentes en la totalidad del DEE.

6/ Esta agrupación incluye: Venta de vehículos automotores (grupo 451); Mantenimiento y reparación de vehículos automotores (grupo 452); Venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores (grupo 453); y Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios (grupo 454).

7/ Esta categoría considera: Venta al por mayor a cambio de una retribución o por contrato (grupo 461); Venta al por mayor de materias primas agropecuarias y animales vivos (grupo 462); Otras actividades de venta al por mayor especializada (grupo 466); y Venta al por mayor de otros productos no especializada (grupo 469).

La tabla 4.1 muestra los sectores de Comercio y Otros sectores que se incluirán en la encuesta, desagregadas a nivel de actividad, según se anota en la CAECR-2011. También se incluye una descripción de lo que comprende cada actividad y el detalle cuando dos o más de ellas se unieron en un grupo específico.

La encuesta está enfocada al sector privado únicamente, por lo que el sector público queda excluido de la encuesta.

TABLA 4.1

Sectores económicos incluidos en la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, 2021

Sector	Actividad	Descripción
Comercio	<ul style="list-style-type: none"> • Venta de vehículos automotores • Venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores • Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios 	<p>Se agrupan en una categoría denominada <i>Venta de vehículos automotores y motocicletas, sus partes; mantenimiento y reparación</i>, que considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Venta al por mayor y al por menor de vehículos nuevos y usados; – Mantenimiento y reparación de vehículos automotores, e instalación de partes, piezas y accesorios que no se realiza como parte del proceso de fabricación. – Venta de cubiertas y cámaras de caucho; de bujías, baterías, equipo de iluminación y piezas eléctricas; de lubricantes para automotores; de pintura automotriz; de llantas para vehículos; de otro tipo de partes, piezas y accesorios para vehículos. – Venta de motocicletas; venta de partes, piezas y accesorios para motocicletas; y mantenimiento y reparación de motocicletas.
	<ul style="list-style-type: none"> • Venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco 	Comprende la venta al por mayor de alimentos como: carne; pescado y mariscos; frutas y verduras frescas; pan; confitería; licores, bebidas, tabaco y la venta al por mayor de otros alimentos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Venta al por mayor de enseres domésticos 	Considera la venta al por mayor de productos textiles, prendas de vestir y la venta al por mayor de calzado; y de aparatos, artículos y equipo de uso doméstico; así como la venta al por mayor de juegos, juguetes, artículos deportivos y de esparcimiento y otros enseres domésticos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Venta al por mayor de maquinaria, equipos y materiales 	Incluye la venta al por mayor de computadoras, equipo de telecomunicaciones, maquinaria especializada para la industrias y maquinaria de uso general.

continúa

Continuación tabla 4.1

Sector	Actividad	Descripción
Comercio	<ul style="list-style-type: none"> • Venta al por mayor a cambio de una retribución o por contrato • Venta al por mayor de materias primas agropecuarias y animales vivos • Otras actividades de venta al por mayor especializada • Venta al por mayor de otros productos no especializada 	<p>Se agrupan en una categoría denominada <i>Otras actividades de venta al por mayor</i>, que considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Actividades de comisionistas y otros mayoristas que comercian en nombre y por cuenta de terceros; actividades de las personas que ponen en contacto a vendedores y compradores y realizan transacciones comerciales; actividades de agentes dedicados a la venta de: materias primas agropecuarias; combustibles, metales y productos químicos; alimentos, bebidas; textiles, prendas, calzado; madera y materiales de construcción; maquinaria; enseres domésticos y artículos de ferretería. – Venta al por mayor de granos y semillas; de frutos oleaginosos; flores y plantas; tabaco; animales vivos; pieles; cueros. – Otras actividades de venta al por mayor especializada no clasificadas en otros grupos; y – Venta al por mayor de diversos productos sin especialización.
	<ul style="list-style-type: none"> • Venta al por menor en almacenes no especializados 	Comprende la venta al por menor de gran variedad de productos en las mismas unidades (establecimientos no especializados) como supermercados o almacenes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Venta al por menor de alimento, bebidas y tabaco en almacenes especializados. 	Considera las actividades de venta al por menor de alimentos, bebidas y productos de tabaco en comercios especializados.
	<ul style="list-style-type: none"> • Venta al por menor de combustibles para vehículos automotores en comercios especializados. 	Incluye la venta al por menor de combustibles para vehículos automotores y motocicletas; y la venta al por menor de productos lubricantes y refrigerantes para vehículos automotores.
	<ul style="list-style-type: none"> • Venta al por menor de equipos de información, comunicación y telecomunicación en comercios especializados. 	Abarca la venta al por menor de equipo de información y de comunicaciones, como computadoras y equipo periférico, equipo de telecomunicaciones y productos electrónicos de consumo, en comercios especializados.
	<ul style="list-style-type: none"> • Venta al por menor de otros enseres domésticos en comercios especializados. 	Comprende la venta al por menor en tiendas especializadas de equipo de uso doméstico, como productos textiles, artículos de ferretería, alfombras, aparatos eléctricos o muebles.
	<ul style="list-style-type: none"> • Venta al por menor de productos culturales en comercios especializados. 	Incluye la venta al por menor de productos culturales y recreativos: libros, periódicos y artículos de papelería; grabaciones musicales y videográficas; artículos de deporte; juegos y juguetes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Venta al por menor de otros artículos en tiendas especializadas. 	Abarca la venta en comercios especializados de un tipo específico de productos no incluidos en otras partes de la clasificación, como prendas de vestir, calzado y artículos de cuero, productos farmacéuticos y médicos, relojes, recuerdos, materiales de limpieza, armas, flores y mascotas, etcétera.

continúa

Continuación tabla 4.1

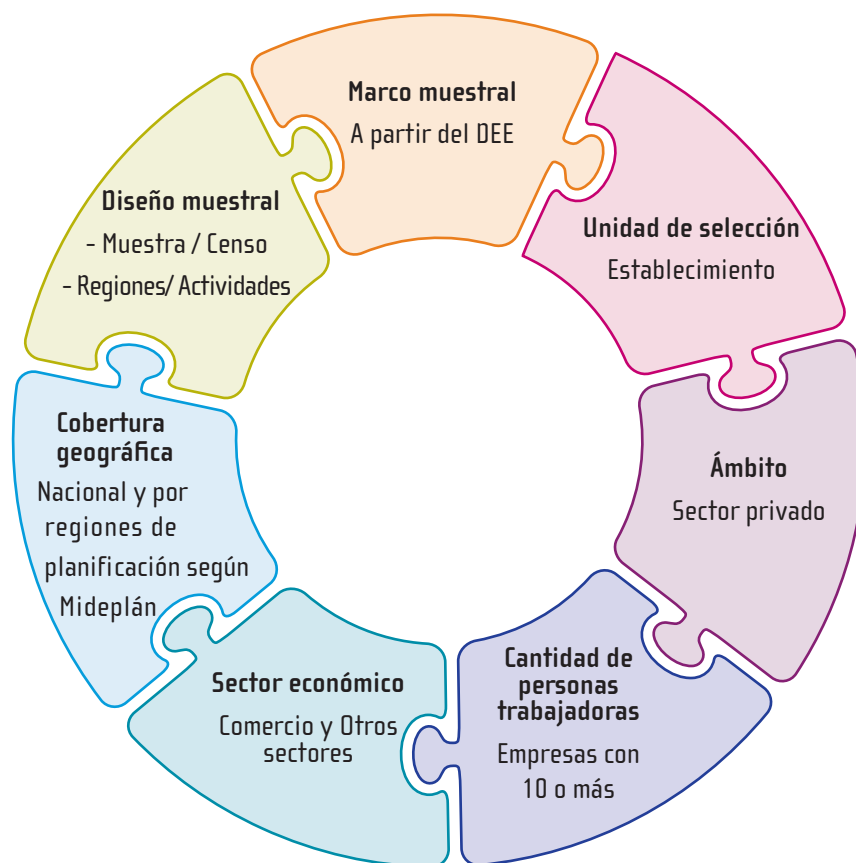
Sector	Actividad	Descripción
Otros sectores	<ul style="list-style-type: none"> Explotación de minas y canteras 	Incluye la extracción de minerales que se encuentran en la naturaleza en estado sólido (carbón y minerales), líquido (petróleo) o gaseoso (gas natural). También se incluyen actividades complementarias dirigidas a preparar los materiales en bruto para su comercialización, por ejemplo, trituración, limpieza, secado, selección y concentración de minerales, licuefacción de gas natural y aglomeración de combustibles sólidos. Por ejemplo: extracción de petróleo crudo; extracción de minerales de hierro; extracción de piedra, arena y arcilla; extracción de sal, etc.
	<ul style="list-style-type: none"> Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado 	Comprende el suministro de energía eléctrica, gas natural, agua caliente y productos similares a través de una infraestructura permanente o red de conducciones. Se incluye también la distribución de electricidad, gas, vapor, agua caliente y similares. Ejemplos: generación, transmisión y distribución de energía eléctrica; fabricación de gas; distribución de combustibles gaseosos por tuberías; y suministro de vapor y de aire acondicionado.
	<ul style="list-style-type: none"> Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación. 	Considera las actividades relacionadas con la gestión (incluidos la recogida, el tratamiento y la eliminación) de diversos tipos de desechos, como desechos industriales o domésticos, así como de lugares contaminados. Se incluyen también las actividades de suministro de agua porque en muchos casos las realizan las mismas unidades encargadas de la depuración de las aguas residuales, o se realizan en coordinación con esas unidades. Ejemplos: Captación, tratamiento y distribución de agua; evacuación de aguas residuales, recogida de desecho, tratamiento y eliminación de desechos; y otros servicios de gestión de desechos.

Fuente: Descripciones obtenidas de la clasificación de actividades económicas de Costa Rica (CAECR 2011).

La siguiente figura muestra el resumen de los criterios de cobertura de la encuesta.

FIGURA 4.1

Criterios de cobertura de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, 2021



Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, 2021.

5. Diseño muestral

5.1 Antecedentes de diseño muestral

La Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en los establecimientos es la primera encuesta que realiza el INEC dirigida a describir las características de los puestos de trabajo de los establecimientos. Como se comentó antes, en el 2018 se aplicó al sector de Servicios y en el 2019 a los sectores de Agricultura, Construcción y Manufactura.

5.2 Población de estudio

La unidad de estudio para la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo son los establecimientos del sector de Comercio y de Otros sectores. Al respecto, es importante aclarar que el concepto de establecimiento abarca tanto a las empresas únicas como a las empresas principales junto con sus establecimientos. Por ejemplo, si una empresa no cuenta con establecimientos (empresa única, según el DEE), ella misma se considera como tal para los efectos de la encuesta. Ahora bien, en el caso de una empresa principal con dos establecimientos, para la encuesta de puestos de trabajo el total de establecimientos sería de tres (uno de la principal más los dos establecimientos).

5.3 Marco muestral

El marco muestral que se utiliza para la selección de los establecimientos es construido con el DEE actualizado al cierre del año 2020. Los pasos para crearlo fueron los siguientes:

- Se incluyeron empresas y establecimientos activos de los sectores de Comercio y Otros sectores, además de los establecimientos cuya empresa principal no era de estos sectores, pero ellas sí.
- Se calculó una nueva variable de personas trabajadoras, en donde a la cantidad de la empresa principal se le restó la de los establecimientos que sí presentaban el dato. La diferencia se distribuyó de manera uniforme (igual número) entre la principal y los establecimientos activos que no tenían el dato de personas trabajadoras.
- Para determinar el filtro por cantidad de personas trabajadoras, se realizaron varios escenarios, de los cuales se eligió el de 10 o más.
- Durante la creación de los distintos escenarios, por aspectos técnicos^{8/} se decidieron aplicar las siguientes uniones:
 - En todas las regiones las secciones de Explotación de minas y canteras; Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua; tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación. Por tanto, solamente se ofrecerán datos del sector de Otros sectores a nivel nacional (sin desagregación).
 - Los siguientes grupos de actividad del sector de Comercio:
 - ♦ Venta de vehículos automotores; Mantenimiento y reparación de vehículos automotores; Venta de partes, piezas y accesorios de vehículos automotores; y Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios en *Venta de vehículos automotores y motocicletas, sus partes; mantenimiento y reparación.*

8/ Es decir, se agruparon aquellas regiones no tenían establecimientos en esas divisiones o no contaron con la cantidad de registros suficientes, esto según la Política de Divulgación del INEC.

- ♦ Venta al por mayor a cambio de una retribución o por contrato; Venta al por mayor de materias primas agropecuarias y animales vivos; Otras actividades de venta al por mayor especializada; y Venta al por mayor de otros productos no especializada en *Otras actividades de venta al por mayor*.
- ♦ Para las regiones distintas a la Central, se decidió unir todas las actividades del sector de Comercio al por mayor en una sola, quedando como *Actividades de venta al por mayor*; y todas las actividades del comercio al por menor en una sola, quedando como *Actividades de venta al por menor*. La razón de la agrupación se debe a la poca cantidad de registros DEE codificados en estas actividades para estas regiones, específicamente si se observaba según la desagregación por intervalo de personas trabajadoras.
- Se analizaron las empresas o establecimientos dedicados a los sectores económicos 2021, con menos de 10 personas trabajadoras que podrían incluirse en el marco.
- Se analizaron aquellos registros que no entraron en el sub marco cuya empresa principal tuviera más de 30 personas trabajadoras y que al distribuir la cantidad de manera uniforme, quedaran con menos de 10. En este caso, se revisó el nombre de empresa, número de establecimientos y actividad económica.

El total de unidades resultantes en el marco muestral fue de 5 379 registros (2 343 empresas y 3 036 establecimientos).

En el Cuadro 5.1 se presenta la distribución del sub marco muestral que se utilizó para la selección de la muestra de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en el 2021.

CUADRO 5.1

Distribución del marco muestral para la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo 2021, por región de planificación según actividad

Actividad económica	Región						Total
	Central	Chorotega	Pacífico Central	Brunca	Huetar Caribe	Huetar Norte	
Venta de vehículos automotores y motocicletas, sus partes; mantenimiento y reparación	373	24	7	22	28	29	483
Venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco	229	-	-	-	-	-	229
Venta al por mayor de enseres domésticos	244	-	-	-	-	-	244
Venta al por mayor de maquinaria equipos y materiales	317	-	-	-	-	-	317
Otras actividades de venta al por mayor	300	-	-	-	-	-	300
Venta al por menor en almacenes no especializados	595	-	-	-	-	-	595
Venta al por menor de alimento, bebidas y tabaco en almacenes especializadas	162	-	-	-	-	-	162
Venta al por menor de combustibles para vehículos automotores en comercios especializados	134	-	-	-	-	-	134
Venta al por menor de equipos de información, comunicación y telecomunicación en comercios especializados	65	-	-	-	-	-	65
Venta al por menor de otros enseres domésticos en comercios especializados	576	-	-	-	-	-	576
Venta al por menor de productos culturales y recreativos en comercios especializados	98	-	-	-	-	-	98
Venta al por menor de otros artículos en tiendas especializadas	608	-	-	-	-	-	608
Actividades de venta al por mayor	-	64	38	50	67	57	276
Actividades de venta al por menor	-	269	189	215	227	244	1 144
Otros sectores	-	-	-	-	-	-	148
Total	3 701	357	234	287	322	330	5 379

Fuente: INEC-Costa Rica. Proceso de Muestreo.

5.4 Dominios de estudio

Los dominios de estudio son subpoblaciones generalmente relacionadas con áreas geográficas para las cuales se requieren estimaciones con una precisión conocida. En la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo el diseño muestral consideró como dominios de estudio: el nivel nacional para ambos sectores; las 6 regiones de planificación para el sector de Comercio; las 12 categorías de actividad para el sector de Comercio en Región Central; y las tres categorías de actividad para el sector de Comercio en las regiones distintas a la Central (Chorotega, Pacífico Central, Brunca, Huetar Caribe y Huetar Norte).

5.5 Estratificación del marco muestral para la selección

Los estratos son subpoblaciones con alguna característica en común (geográfica o sociodemográfica) que se conforman con el objetivo de que estén representadas en la muestra e incrementar la precisión general de las estimaciones de la encuesta. Los estratos pueden coincidir o no con los dominios de estudio, y no necesariamente se requiere de niveles de precisión específicos para estas subpoblaciones.

En esta encuesta los estratos y los dominios de estudio coinciden, es decir, existen 28 estratos que se obtienen de la combinación de algunas regiones de planificación con las categorías de actividades económicas.

5.6 Diseño de la muestra

El diseño de la muestra corresponde a un diseño probabilístico, estratificado y de una sola etapa de selección. Para el diseño de la muestra se decidió:

- En el sector de Comercio: utilizar dos métodos:
 - En la Región Central se aplicó un muestreo aleatorio simple en cada estrato, pues acumuló el 69 % del total de las observaciones.
 - En el resto de regiones (Chorotega, Pacífico Central, Brunca, Huetar Caribe y Huetar Norte) se aplicó un censo, para cumplir con el objetivo de la encuesta de generar estimaciones confiables para todas las regiones del país, esto para cada categoría de actividad económica.
- En el sector de Otros sectores se le aplicó un censo, con el fin de cumplir con el objetivo planteado de la encuesta.

5.7 Tamaño, distribución y selección de la muestra

El tamaño de muestra propuesto para la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en el 2021 fue de 3 533 establecimientos. Del sector Comercio fueron muestreados 1 868 establecimientos de la Región Central, mientras que 1530 fueron censados de las demás regiones; por su parte, los 135 establecimientos del sector de Otros sectores fueron censados. Para el cálculo de la muestra en la Región Central se consideraron doce estratos.

Para cada uno de los estratos se calculó el tamaño de muestra con la fórmula del muestreo irrestricto aleatorio, considerando el 95 % de confianza, la variabilidad máxima permitida es de 0,5 y un error máximo admisible del 5 %, además se realizó la corrección por finitud, debido a que se conocía el total de la población por estrato.

Según las características definidas antes, se procedió a calcular el tamaño de muestra respectivo. La fórmula utilizada para el cálculo de la muestra de dicha población se detalla a continuación:

$$n_o = \left(\frac{z^* \sqrt{p^*(1-p)}}{d} \right)^2 = \left(\frac{z^* p^*(1-p)}{d^2} \right) = \left(\frac{1.96^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2} \right) = 384$$

Además, se realizó una corrección por finitud debido a que se conocía el tamaño total de la población, es decir, el total de empresas y establecimientos en cada estrato. La fórmula utilizada se detalla en seguida:

$$n = \left(\frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} \right)$$

En el cuadro 5.2 se detalla la distribución de la muestra final, por región, según las categorías de actividad económica.

CUADRO 5.2

Distribución de la muestra 2021, por región de planificación según actividad económica

Actividad económica	Región						Total
	Central	Chorotega	Pacífico Central	Brunca	Huetar Caribe	Huetar Norte	
Venta de vehículos automotores y motocicletas, sus partes; mantenimiento y reparación	189	24	7	22	28	29	299
Venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco	143	-	-	-	-	-	143
Venta al por mayor de enseres domésticos	149	-	-	-	-	-	149
Venta al por mayor de maquinaria equipos y materiales	174	-	-	-	-	-	174
Otras actividades de venta al por mayor	168	-	-	-	-	-	168
Venta al por menor en almacenes no especializados	233	-	-	-	-	-	233
Venta al por menor de alimento, bebidas y tabaco en almacenes especializadas	114	-	-	-	-	-	114
Venta al por menor de combustibles para vehículos automotores en comercios especializados	99	-	-	-	-	-	99
Venta al por menor de equipos de información, comunicación y telecomunicación en especializados comercios	56	-	-	-	-	-	56
Venta al por menor de otros enseres domésticos en comercios especializados	230	-	-	-	-	-	230
Venta al por menor de productos culturales y recreativos en comercios especializados	78	-	-	-	-	-	78
Venta al por menor de otros artículos en tiendas especializadas	235	-	-	-	-	-	235
Actividades de venta al por mayor	-	64	38	50	67	57	276
Actividades de venta al por menor	-	269	189	215	227	244	1 144
Otros sectores	-	-	-	-	-	-	135
Total	1 868	357	234	287	322	330	3 533

Fuente: INEC-Costa Rica. Proceso de Muestreo.

6. Etapas de ejecución de la operación estadística

A continuación, se explican las actividades relacionadas con los procesos de diseño estadístico; recolección de datos; procesamiento de datos; análisis de datos y elaboración de productos estadísticos.

6.1 Diseño estadístico

Debido a que en el 2021 se le brindó continuidad a la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, pero en sectores de actividad diferentes a los aplicados en el 2018 y 2019, no se definió una fase de diseño estadístico propiamente, pues se asume el que se aplicó con anterioridad.

Por tanto, durante febrero y marzo del 2021 se realizaron las siguientes labores relativas a este proceso:

- ajustes a los manuales de la persona entrevistadora, supervisora y uso del sistema de captura; así como a los instrumentos o los procedimientos que se considere pertinentes;
- selección de la muestra;
- preparación de los contenidos para la capacitación a las personas entrevistadoras; y
- levantamiento de la propuesta de trabajo para la recolección, el procesamiento, análisis de datos y los productos estadísticos.

Es necesario mencionar que se aplicará el mismo cuestionario que el utilizado en 2019.

6.2 Recolección de datos

Consiste en contactar a las personas informantes de los establecimientos para recolectar la información, a través de la aplicación del instrumento de recolección (cuestionario). Este proceso comprende la realización de actividades previas relacionadas a la preparación de la recolección (revisar la muestra, conformar cargas de trabajo y asignarlas a las personas entrevistadoras, elaborar planes de recorrido y de supervisión general), así como actividades propias del trabajo a realizar en campo, tales como, contactar a las unidades de estudio, realizar las entrevistas, implementar el plan de recuperación de pendientes, y verificar la calidad de los datos transferidos.

El periodo de recolección abarcó desde abril del 2021 hasta octubre del mismo año. La recolección se inició en el mismo momento para ambos sectores.

6.3 Procesamiento de datos

Este proceso se centra en la revisión y validación de los datos recopilados, así como en la identificación y solución de errores, de acuerdo a lo definido en la fase de diseño estadístico. Las actividades de este proceso se ejecutaron en consonancia con las labores de recolección, y se extendieron hasta noviembre del 2021, inclusive.

En este proceso se incluyeron actividades como recepción y verificación de bases de datos; solicitud de corrección de datos; asignación y verificación de códigos de clasificación de categorías ocupacionales; validación de la consistencia integral de los datos; generación y validación de datos expandidos y totales de la unidad de estudio.

6.4 Análisis de resultados

El proceso de análisis consiste en generar los indicadores e información requerida para evaluar los resultados obtenidos de la información recolectada.

Las actividades de este proceso se realizaron durante octubre y noviembre del 2021, e involucró labores asociadas a la preparación y evaluación de resultados, tales como analizar las tasas de cobertura y respuesta; generar tabulados, indicadores y otra información para elaborar productos; interpretar los resultados, entre otros.

6.5 Elaboración de productos estadísticos

En este proceso se preparan los productos estadísticos para su difusión de acuerdo con lo definido en el proceso de diseño estadístico. El periodo de ejecución del proceso abarcó desde noviembre 2021 hasta la realización de la publicación de resultados (febrero 2022).

Entre las actividades que se realizaron en este proceso se incluyen: recibir y verificar la base de datos definitiva; generar las bases de datos de acuerdo a las políticas y reglamentos de divulgación de las estadísticas y micro datos; revisar la generación y documentación de base de datos; generar la información para elaborar los productos y participar en la elaboración de estos (infografías, cuadros estadísticos, documento de resultados, comunicado de prensa, entre otros).

La figura siguiente muestra los procesos estadísticos de la encuesta, y los tiempos de trabajo de cada una de ellos.

FIGURA 6.1
Procesos de trabajo de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo 2021



Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, 2021.

7. Trabajo de campo

El detalle de las actividades y metodología del proceso de recolección es bastante amplio, por lo que se detalla a continuación el proceso completo para recolectar los datos de los establecimientos.

7.1 Actividades de recolección

El proceso de recolección de datos incluyó todas aquellas labores necesarias para hacer efectiva la participación de los establecimientos en la encuesta. Comprendió las labores que se muestran en la figura siguiente.

FIGURA 7.1

Actividades de recolección de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo



Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, 2021.

A continuación, se detallan las actividades del proceso de recolección de la encuesta^{9/}.

1. El proceso inició cuando la persona supervisora de trabajo en campo recibió la muestra y realizó la distribución de establecimientos entre el total de personas entrevistadoras. Esta distribución estuvo acorde con la estrategia de recolección, definida en conjunto por los procesos de Diseño estadístico y Recolección de datos.

Si bien cada carga de trabajo estuvo conformada por establecimientos, a cada persona entrevistadora también se le entregaron los datos de la empresa principal y todos los otros establecimientos que le corresponde y que no fueron seleccionados en la muestra, indicándosele cuáles fueron sujetos de recolección de información en la encuesta.

9/ Es importante indicar que algunos se adaptaron en el momento, debido a la pandemia del COVID-19.

2. La persona entrevistadora llamó por primera vez a las empresas para actualizar la información descriptiva (de la principal y de todos los establecimientos que la conforman). Esta información se obtuvo del Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE), e incluyó datos como su dirección, actividad económica, entre otros. Debió, además, solicitar el nombre de la persona encargada / representante legal / administradora de la empresa o establecimiento o, en su defecto, de alguna persona con capacidad para tomar decisiones en el establecimiento.
3. En la misma llamada, o en una posterior, la persona entrevistadora solicitó los datos del cuestionario; en caso que no se hubiese logrado exponer y recolectar por llamada telefónica, se definió una cita de exposición con la persona dueña, representante legal o alguien con poder de decisión en el establecimiento. La fecha de la reunión debió estar acorde con el cronograma de giras planeado para trabajo en campo.
4. Se visitaron los establecimientos para realizar la exposición y extender la invitación para participar de la encuesta^{10/}. En esta exposición se realizó lo siguiente:
 - a. se entregó la documentación a los participantes de la exposición;
 - b. se expuso la temática de la encuesta y se resolvieron todas las dudas que surgieron en esta actividad;
 - c. se recopiló la información en el lugar, por medio de un sistema informático hecho a la medida para la captura de información en el campo, y con la persona que los participantes habían definido como informante ideal dentro del establecimiento; y
 - d. en caso que no se hubiese recopilado en el mismo momento de la exposición, la reunión permitió acordar la forma de brindar seguimiento al establecimiento, con miras a conseguir su participación en la encuesta.
 - e. Se recuerda que este punto solamente se aplicó en caso que hubiese sido necesario. El grueso del operativo de campo se realizó por medios que no requirieron la visita al establecimiento y el contacto directo con la persona informante (esto como forma de reducir el riesgo de contagio de Covid-19 por parte del personal de recolección y de las personas informantes).
5. Para aquellos establecimientos que no participaron en la encuesta en el mismo momento de la exposición, la persona entrevistadora realizó intentos posteriores de contacto (por visita y llamada telefónica), para recopilar la información de los establecimientos.
6. En el caso de que la persona entrevistadora hubiese recibido los datos de los establecimientos por correo, la información se incluyó en el módulo de captura de información y se sincronizó en un plazo no mayor a dos días hábiles, a partir del momento en que se recibió el correo (con sus salvedades, previa comunicación con la persona encargada de recolección).

10/ En algunos establecimientos puede que la información de los puestos de trabajo se maneja centralizada en la empresa principal. Si este es el caso, no es necesario visitar el establecimiento o establecimientos seleccionados, pues los datos podrían recopilarse en la empresa principal directamente.

7. La persona encargada de la revisión de la calidad de los datos en recolección (previo al envío al proceso de procesamiento) revisó la consistencia de la información incluida en el sistema y otorgó el visto bueno para que se continuara con el proceso de revisión.
8. En caso que se hubiesen presentado inconsistencias, se devolvía el establecimiento a la persona entrevistadora junto con la indicación de los errores cometidos. Una vez corregidas, se revisaron y enviaron a procesamiento para su revisión y codificación.
9. Cuando la información fue aceptada por procesamiento, se aplicó un último control de calidad. Este funcionó como una nueva llamada al establecimiento para verificar algunos datos y constatar el trato que la persona entrevistadora ofreció a la persona informante.

Tal como se explicó, los procesos no son estrictamente consecutivos, sino que, dada la naturaleza de participación de los establecimientos, fueron de ejecución conjunta. De esta forma, por ejemplo, una persona entrevistadora pudo visitar un establecimiento mientras que recibía un informe de inconsistencias de otro.

7.2 Período de recolección de los datos

El periodo de ejecución de la recolección de datos de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo comprendió desde abril hasta octubre del 2021, inclusive. En este periodo, a cada establecimiento se le solicitó participar de la encuesta una única vez.

7.3 Mecanismos de captura de datos

Para realizar la recolección de datos de los establecimientos, la persona entrevistadora dispuso de tres métodos de recopilación, a saber: la llamada telefónica, el correo electrónico y, en última instancia, la visita personal.

- **Llamada telefónica:** Este método de recopilación consistió en definir un día, fecha y hora para que el personal de recolección se comunicara con la persona informante y se recopilaran los datos. Para ello, también incluyó un espacio para realizar la exposición de la encuesta y, con ello, haber obtenido una decisión sobre la participación.
- **Correo electrónico:** Este método se aplicó cuando no se pudo recolectar la información por llamada telefónica. En tales circunstancias, se propuso el envío de información por medio de correo electrónico, de tal manera que la persona informante pudo disponer de su propio tiempo para rellenar el cuestionario. A este método de recolección siempre le acompañó la asistencia del personal de recolección, tanto para solventar dudas como para verificar la recepción de los archivos.
- **Visita personal:** Cuando una persona informante solicitaba la visita al establecimiento, se expuso y se recolectó la información en el mismo momento. Este método fue la última opción del personal para recolectar los datos, sobretudo en el contexto sanitario que ofreció el Covid-19.

Estos métodos de recolección no fueron únicos; es decir, si el establecimiento sugería algún otro que le facilitara la participación, la persona entrevistadora lo comunicaba a la supervisión para decidir sobre ello.

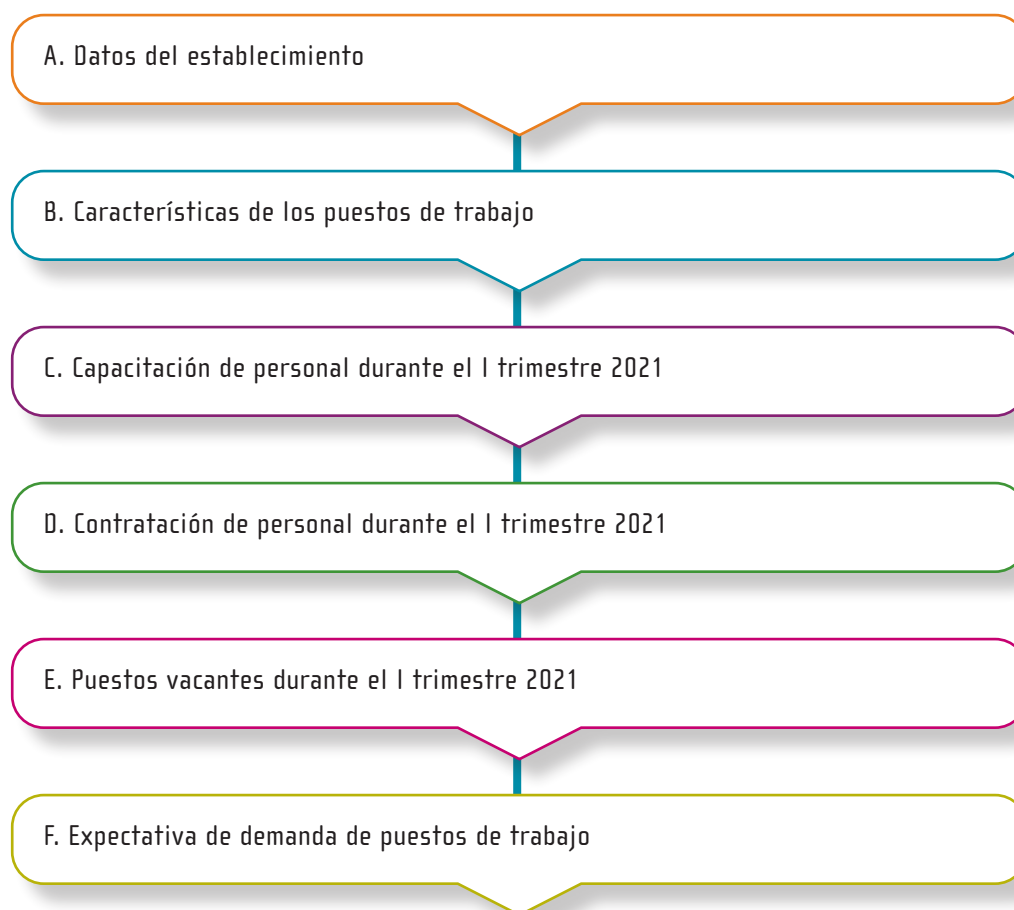
También es importante mencionar que se diseñó un sistema informático hecho a la medida, que estuvo instalado en la computadora portátil que se asignó a cada persona entrevistadora, y que permitió, entre otras cosas, incluir la información en el mismo momento de la recopilación, ya sea en oficina o en campo.

8. Cuestionario de la encuesta

El cuestionario de la encuesta incluyó seis secciones, que se muestran en la siguiente figura.

FIGURA 8.1

Secciones del cuestionario de la encuesta



Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, 2021.

8.1 Sección A: Datos del establecimiento

En esta sección se solicitó la información del establecimiento seleccionado en la muestra de la encuesta de puestos de trabajo, así como de la empresa principal de la cual forma parte. Por tanto, el objetivo de esta sección fue identificar la unidad de observación de la muestra.

Incluyó consultas sobre la identificación del establecimiento (nombre legal, nombre comercial, número de identificación del negocio, teléfono, correo electrónico del establecimiento), su actividad económica (actividad económica principal, año de inicio de actividades, realización de exportaciones e importaciones), su ubicación (provincia, cantón, distrito y dirección), los datos de contacto (nombre y cargo del gerente, dueño o representante o informante), y otros (acceso a equipo de cómputo y acceso a internet).

8.2 Sección B: Características de los puestos de trabajo

Su objetivo fue obtener información sobre las características de los puestos de trabajo existentes en el establecimiento al momento de la aplicación del cuestionario. Es relevante indicar que, al momento de iniciar con la recolección de información de esta sección, la persona entrevistadora debió indicar a la persona informante que los datos se solicitaron por puestos de trabajo, indistintamente de la(s) persona(s) trabajadora(s) que ocupara(n) un puesto. Por tanto, para la encuesta no fueron de interés las características de las personas trabajadoras en el establecimiento, sino las de los puestos de trabajo con que operaban.

Las consultas que se incluyeron en esta sección del cuestionario fueron: nombre del puesto de trabajo; cantidad de personas trabajadoras; formación académica mínima requerida para el puesto de trabajo; requisitos y conocimientos adicionales para el puesto; habilidades especiales requeridas para el puesto; habilidades físicas requeridas para el puesto; contratación de personal sin experiencia; puestos que fueron difíciles de ocupar; dificultad para llenar un puesto y tareas principales del puesto.

8.3 Sección C: Capacitación de personal

En esta sección se realizaron consultas sobre la capacitación de los puestos de trabajo, siendo su objetivo principal obtener información de las características de los puestos de trabajo que recibieron algún tipo de capacitación diferente a la inducción de personal. En esta sección, las consultas se realizaron considerando como periodo de referencia el I trimestre del 2021.

Se consultó si existía un plan o presupuesto para capacitación en el establecimiento, si se realizó capacitación de personal, el puesto de trabajo en el que se capacitó al personal, cantidad de personas trabajadoras capacitadas en cada puesto, el motivo de la capacitación de personal, y el tema en que se capacitó personal.

8.4 Sección D: Contratación de personal

En esta sección se realizaron consultas sobre la contratación de personal en el establecimiento. Su objetivo fue obtener información sobre las características de los puestos de trabajo que fueron contratados, considerando como periodo de referencia el I trimestre del 2021.

Se consultó si se realizó contratación en el establecimiento, el nombre del puesto contratado, la cantidad de personas contratadas, el motivo y si se realizó inducción del personal contratado.

8.5 Sección E: Puestos Vacantes

En esta sección se realizaron consultas sobre los puestos de trabajo vacantes en el establecimiento; su objetivo fue obtener información sobre las características de los desajustes entre oferta y demanda de trabajo.

Esta sección constó de cuatro bloques de consultas: la primera pregunta permitió seleccionar los establecimientos que contaron con puestos vacantes durante el I trimestre del 2021; en el segundo bloque se consultó sobre las características de cada uno de los puestos vacantes que no se registraron en la sección B del cuestionario, pues fueron puestos de trabajo nuevos en el establecimiento; en el tercer bloque se preguntó sobre los puestos de trabajo que estaban vacantes y que fueron registrados en la sección B del cuestionario; y en el cuarto bloque se realizaron consultas generales sobre todos los puestos vacantes en el establecimiento.

8.6 Sección F: Expectativa de demanda de puestos de trabajo

Esta sección indagó la percepción de las personas informantes sobre los puestos de trabajo en los próximos tres años (mediano plazo). Se consultó, por tanto, sobre el nombre de tres puestos de trabajo en el establecimiento que se consideraba iba a aumentar (disminuir) su demanda, así como las justificaciones de dicha percepción.

A modo de resumen, en la tabla 8.1. se muestra el nombre de la sección y las consultas incluidas en el cuestionario de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo 2021.

TABLA 8.1

Secciones y consultas del cuestionario de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo 2021

Nombre de la sección	Descripción
Datos del establecimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre legal. - Nombre comercial. - Número de identificación del establecimiento. - Teléfono. - Correo electrónico del establecimiento. - ¿Cuál es la actividad económica principal que desarrolla el establecimiento? - Provincia donde se ubica el establecimiento. - Cantón donde se ubica el establecimiento. - Distrito donde se ubica el establecimiento. - Dirección exacta del establecimiento. - Año de inicio de actividades del establecimiento. - ¿El establecimiento realiza exportaciones? - ¿El establecimiento realiza importaciones? - ¿Cuenta el establecimiento con acceso a equipo de cómputo? - Nombre del gerente. - Cargo del gerente / dueño. - Teléfono del gerente / dueño. - Correo electrónico del gerente / dueño.

Continuación tabla 8.1

Nombre de la sección	Consultas
Características de los puestos de trabajo en el establecimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Anote el nombre del puesto de trabajo. - Anote la cantidad de personas trabajadoras en el puesto (excluyendo los dueños). - Anote la formación académica mínima requerida para el puesto. - Seleccione requisitos y conocimientos para el puesto. - Marque las habilidades especiales requeridas para el puesto de trabajo. - Marque las habilidades físicas requeridas para el puesto de trabajo. - ¿Es posible contratar personal sin experiencia específica en este puesto? - ¿Considera usted que es difícil llenar este puesto de trabajo? - ¿Por qué fue un puesto difícil de llenar? - Anote las tareas principales del puesto.
Capacitación de personal durante el I trimestre del 2021	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuenta el establecimiento con un plan de capacitación para sus personas trabajadoras? - ¿Cuenta el establecimiento con un presupuesto capacitar personal? - ¿Se capacitó personal durante enero, febrero y marzo del 2021, sin considerar la inducción que se brinda a personas trabajadoras de nuevo ingreso? - ¿Por qué no se capacitó al personal? - Anote el nombre del puesto de trabajo actual en los que se capacitó al personal. - Anote la cantidad de personas trabajadoras capacitadas en cada puesto. - Indique el motivo de capacitación del personal. - Anote los temas en los que se capacitó en este puesto.
Contratación de personal durante el I trimestre 2021	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se contrató personal durante enero, febrero y marzo del 2021? - Anote el nombre del puesto de trabajo contratado. - Anote la cantidad de personal contratado en el puesto. - Anote el motivo de contratación de personal en el puesto. - ¿Se realizó inducción de personal en el puesto?
Puestos vacantes durante el I trimestre 2021	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Contó el establecimiento con puestos vacantes durante enero, febrero y marzo del 2021? - ¿Alguno de los puestos de trabajo que se encontraban vacantes durante enero, febrero y marzo del 2021 son nuevos en el establecimiento? - Anote el nombre del puesto de trabajo nuevo que se encuentra vacante. - Anote la cantidad de personal requerido en el puesto vacante. - Anote la formación académica mínima requerida para el puesto. - Seleccione requisitos y conocimientos para el puesto. - Marque las habilidades requeridas para el puesto de trabajo. - Anote las tareas principales del puesto. - ¿Es una vacante difícil de llenar? - ¿Por qué es una vacante difícil de llenar? - Anote las consecuencias de contar con puestos vacantes difíciles de llenar. - Anote las medidas adicionales tomadas por el establecimiento para las vacantes difíciles de llenar. - Anote los medios de búsqueda de personal.

Continuación tabla 8.1

Nombre de la sección	Consultas
Expectativa sobre puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Considera usted que existirán puestos de trabajo estratégicos en el establecimiento, en los que se demandará más personal en los próximos tres años? - Anote máximo tres puestos de trabajo estratégicos en el establecimiento, en los que se demandará más personal en los próximos tres años. - ¿Por qué considera usted que se demandará menos personal en esos puestos de trabajo? - ¿Considera usted que existirán puestos de trabajo en el establecimiento en los que se demandará menos personal en los próximos tres años? - Anote máximo tres puestos de trabajo en el establecimiento en los que, en los próximos tres años, se demandará menos personal. - ¿Por qué considera usted que se demandará menos personal en esos puestos de trabajo?

Fuente: INEC-Costa Rica. Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, 2021.

9. Ficha técnica Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo

Operación estadística	Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en establecimientos privados en Costa Rica
Siglas de la operación estadística	-
Descripción	<p>Operación estadística ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), cuyo propósito consiste en la producción de información sobre el mercado laboral nacional.</p> <p>Esta encuesta consulta las características de los puestos de trabajo que se demandan en los sectores de Comercio y Otros Sectores, así como su perfil de capacitación, contratación y posiciones vacantes, respondiendo a una necesidad de mejoramiento y ampliación de las estadísticas laborales del país.</p>
Objetivo general	Ofrecer a la sociedad costarricense información estadística regional sobre las características de los puestos de trabajo que se requieren en los establecimientos privados del país dedicados a actividades de Comercio y Otros sectores, que contribuya a la toma de decisiones y a la planificación de políticas públicas.
Objetivos específicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Describir los puestos de trabajo que se demandan en los establecimientos privados dedicados a actividades de Comercio y Otros sectores. 2. Especificar las características regionales de la capacitación, la contratación de personal y los puestos de trabajo vacantes que se demandan en los establecimientos privados en el país dedicados a actividades de <i>Comercio y Otros sectores</i>.
Temas analizados	<ul style="list-style-type: none"> - Puestos de trabajo - Contratación de personal - Capacitación de personal - Puestos vacantes - Expectativa de demanda de puestos de trabajo
Clasificaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Clasificación de actividades económicas de Costa Rica (CAECR-2011), derivada de la Clasificación Internacional Uniforme (CIU) en su cuarta revisión. - Clasificación de ocupaciones de Costa Rica (COCR-2011), derivado de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).
Unidad de estudio	Establecimiento
Método de recolección de datos	<p>Visita personal al establecimiento</p> <p>Llamada telefónica</p> <p>Correo electrónico</p> <p>Otros</p>

Continuación ficha técnica

Cobertura	Establecimientos del sector privado, incluyendo todas las regiones de planificación nacional, que cuenten con 10 o más personas trabajadoras, que desarrolle actividades económicas referidas al sector de Comercio y Otros sectores (incluye Explotación de minas y canteras; Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua; tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación).
Periodo de recolección	De abril 2021 a octubre del 2021
Periodo de referencia de la información	La información se recopila una única vez en el año. Algunas consultas se refieren al momento exacto en que se solicitan los datos (puestos de trabajo), otras al primer trimestre del 2021 (capacitación, contratación y puestos vacantes) y otra a la expectativa a tres años (expectativa de demanda de puestos de trabajo).
Dominios de estudio	Regional
Marco muestral	Se construyó a partir del Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE)
Frecuencia de publicación de resultados	Anual
Medios de difusión	Página web del INEC

Anexo

Cuestionario Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo 2021



REPÚBLICA DE COSTA RICA

Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en Establecimientos Privados en Costa Rica

La Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo es una operación estadística que busca ofrecer información regional sobre las características de los puestos de trabajo que se requieren en los establecimientos privados en el país, considerando formación académica, requisitos y habilidades. La encuesta también incluye consultas sobre contratación de puestos de trabajo, capacitación y puestos vacantes.

Según la legislación existente (Ley N° 9694) se garantiza que el INEC utilizará la información suministrada únicamente para fines estadísticos, y por ende sólo publicará los datos obtenidos como parte de cifras globales.

Sección A: Datos del establecimiento

A1. Datos de identificación y localización del establecimiento

A1.1. Nombre legal: _____

A1.2. Nombre comercial: _____

A1.3. Número de identificación del establecimiento: _____

A1.4. Teléfono: _____

A1.5. Correo electrónico del establecimiento: _____

A1.6. ¿Cuál es la actividad económica principal que desarrolla el establecimiento?

A1.7. Provincia donde se ubica el establecimiento: _____

A1.8. Cantón donde se ubica el establecimiento: _____

A1.9. Distrito donde se ubica el establecimiento: _____

A1.10. Dirección exacta del establecimiento: _____

A1.11. Año de inicio de actividades del establecimiento: _____

A1.12. ¿El establecimiento realiza exportaciones?

☐ 1. No ☐ 2. Sí Frecuencia _____

A1.13. ¿El establecimiento realiza importaciones?

☐ 1. No ☐ 2. Sí Frecuencia _____

A1.14. ¿Cuenta el establecimiento con acceso a equipo de cómputo?

☐ 1. No ☐ 2. Sí

A1.15. ¿Cuenta el establecimiento con acceso a internet?

☐ 1. No ☐ 2. Sí

A1.16. Cantidad de personas trabajadoras en el establecimiento: _____

Observaciones: _____

A2. Datos de identificación de la empresa principal

A2.1. Nombre legal: _____

A2.2. Nombre comercial: _____

A2.3. Número de identificación de la empresa: _____

A2.4. Teléfono: _____

A2.5. Correo electrónico de la empresa: _____

A2.6. Provincia donde se ubica la empresa principal: _____

A2.7. Cantón donde se ubica la empresa principal: _____

A2.8. Distrito donde se ubica la empresa principal: _____

A2.9. ¿Cuál es la actividad económica principal que desarrolla la empresa?

A2.10. Año de inicio de actividades de la empresa: _____

A2.11. ¿La empresa realiza exportaciones?

☐ 1. No ☐ 2. Sí Frecuencia _____

A2.12. ¿La empresa realiza importaciones?

☐ 1. No ☐ 2. Sí Frecuencia _____

A2.13. ¿Cuenta la empresa con acceso a equipo de cómputo?

☐ 1. No ☐ 2. Sí

A2.14. ¿Cuenta la empresa con acceso a internet?

☐ 1. No ☐ 2. Sí

A2.15. ¿Pertenece a una casa matriz en el extranjero?

☐ 1. No ☐ 2. Sí ¿De qué país? _____

A2.16. ¿Posee la empresa filiales en el extranjero?

☐ 1. No ☐ 2. Sí ¿De qué país? _____

A2.17. Cantidad de personas trabajadoras en la empresa: _____

Observaciones: _____

A3. Datos de contacto

A3.1. Datos de persona gerente/ dueña/administradora

A3.1.1. Nombre: _____

A3.1.2. Cargo: _____

A3.1.3. Teléfono: _____

A3.1.4. Correo electrónico: _____

A3.2. Datos de la persona informante

A3.2.1. Nombre: _____

A3.2.2. Cargo: _____

A3.2.3. Teléfono: _____

A3.2.4. Correo electrónico: _____

Sección B. Características de los puestos de trabajo en el establecimiento						
B1. Anote el nombre del puesto de trabajo	B2. Anote la cantidad de personas trabajadoras en el puesto (excluyendo los dueños)	B3. Anote la formación académica mínima requerida para el puesto. (selección única)	B4. Seleccione requisitos y conocimientos para el puesto (puede seleccionar varias opciones)	B5. Marque las habilidades especiales requeridas para el puesto de trabajo (máximo 5 habilidades por puesto)	B6. Marque las habilidades físicas requeridas para el puesto de trabajo (máximo 5 habilidades por puesto)	B7. ¿Es posible contratar personal sin experiencia específica en este puesto?
		<input type="radio"/> 1. Sin escolaridad. <input type="radio"/> 2. Primaria incompleta. <input type="radio"/> 3. Primaria completa. <input type="radio"/> 4. Secundaria incompleta. <input type="radio"/> 5. Secundaria completa. <input type="radio"/> 6. Técnico con primaria concluida. <input type="radio"/> 7. Técnico con educación secundaria concluida. <input type="radio"/> 8. Técnico medio (educación técnica vocacional). <input type="radio"/> 9. Diplomado universitario. <input type="radio"/> 10. Universitaria incompleta. <input type="radio"/> 11. Bachillerato universitario. <input type="radio"/> 12. Licenciatura universitaria. <input type="radio"/> 13. Maestría. <input type="radio"/> 14. Doctorado.	<input type="radio"/> 1. Comunicación en un segundo idioma. <input type="radio"/> 2. Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo. <input type="radio"/> 3. Manejo de licencias informáticas especializadas. <input type="radio"/> 4. Manejo de herramientas especializadas (incluye certificación de uso cuando sea necesario). <input type="radio"/> 5. Certificaciones en conocimientos relacionados al puesto. <input type="radio"/> 6. Incorporado a un colegio profesional. <input type="radio"/> 7. Disponibilidad de horarios. <input type="radio"/> 8. Disponibilidad de trasladarse dentro o fuera del país. <input type="radio"/> 9. Licencia de conducir específica. <input type="radio"/> 10. Ninguno	<input type="radio"/> 1. Controlar sus comportamientos y emociones en situaciones adversas. <input type="radio"/> 2. Actualizar sus conocimientos para mejorar el desempeño de sus funciones. <input type="radio"/> 3. Comprometerse con la calidad del trabajo asignado. <input type="radio"/> 4. Comunicarse de manera oral y escrita, de forma clara y oportuna. <input type="radio"/> 5. Transmitir sus conocimientos o información a los demás. <input type="radio"/> 6. Trabajar con energía y buena actitud ante situaciones cambiantes o retadoras. <input type="radio"/> 7. Tomar la iniciativa en el desarrollo de acciones para propiciar mejoras. <input type="radio"/> 8. Innovar, descubrir y proponer ideas nuevas y originales. <input type="radio"/> 9. Asumir el liderazgo de un grupo de trabajo y desarrollar su talento. <input type="radio"/> 10. Crear espacios de negociación para definir acuerdos y resolver conflictos. <input type="radio"/> 11. Analizar una situación, y comprender sus causas y efectos. <input type="radio"/> 12. Plantear objetivos y definir estrategias para alcanzarlos. <input type="radio"/> 13. Planificar y organizar tareas para priorizarlas, de acuerdo a objetivos. <input type="radio"/> 14. Crear una buena imagen para establecer relaciones con aliados estratégicos. <input type="radio"/> 15. Generar soluciones y ofrecer un buen servicio a los clientes. <input type="radio"/> 16. Identificar y encontrar soluciones a problemas. <input type="radio"/> 17. Tomar decisiones certeras ante diversas opciones. <input type="radio"/> 18. Trabajar en equipo para alcanzar un objetivo común. <input type="radio"/> 19. Ninguna.	<input type="radio"/> Mover rápidamente la mano, el pie, el brazo, para manipular o ensamblar objetos. <input type="radio"/> Mantener un esfuerzo específico el mayor tiempo posible. <input type="radio"/> Tener fuerza física para realizar una labor o mover una carga. <input type="radio"/> Realizar uno o más movimientos en el menor tiempo posible. <input type="radio"/> Mantener o recuperar el equilibrio del cuerpo. <input type="radio"/> Ver detalles a corta distancia, con poca luz o de manera panorámica. <input type="radio"/> Escuchar y concentrar la atención en un sonido, ante la presencia de otros <input type="radio"/> Otras. Especifique _____	<input type="radio"/> 1. Sí <input type="radio"/> 2. No B8. ¿Considera usted que es difícil llenar este puesto de trabajo? <input type="radio"/> 1. Sí <input type="radio"/> 2. No (pasar a la pregunta B10)
B9. ¿Por qué fue un puesto difícil de llenar? (puede seleccionar varias opciones) <input type="radio"/> 1. Falta de experiencia laboral en el puesto. <input type="radio"/> 2. El establecimiento se ubica en un lugar geográfico lejano o de difícil acceso. <input type="radio"/> 3. Mucha competencia entre empleadores. <input type="radio"/> 4. No existen suficientes personas interesadas en realizar este trabajo. <input type="radio"/> 5. Condiciones del puesto poco atractivas. <input type="radio"/> 6. Candidatos sobrecualificados. <input type="radio"/> 7. Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas. <input type="radio"/> 8. Los postulantes no tienen el perfil académico requerido. <input type="radio"/> 9. En la región no hay personal para trabajar en el puesto. <input type="radio"/> 10. Proceso interno extenso.			B10. Anote las tareas principales del puesto _____ _____ _____		B11. Observaciones por puesto _____ _____ _____ _____ _____ _____	

Sección C. Capacitación de personal durante el I trimestre del 2021

C1. Capacitación de personal en el establecimiento

C1.1. ¿Cuenta el establecimiento con un plan de capacitación de sus personas trabajadoras?

☐ 1. Sí
 ☐ 2. No

C1.2. ¿Cuenta el establecimiento con un presupuesto para capacitar personal?

☐ 1. Sí
 ☐ 2. No

C1.3. ¿Se capacitó personal durante enero, febrero y marzo del 2021, sin considerar la inducción que se brinda a personas trabajadoras de nuevo ingreso?

☐ 1. Sí [Pasar a la pregunta C2]
 ☐ 2. No

C1.4. ¿Por qué no se capacitó al personal? (puede seleccionar varias opciones)

☐ 1. Existe escasa o nula capacitación disponible en lo que requiere el personal.
 ☐ 2. La calidad de la capacitación que se ofrece no es satisfactoria.
 ☐ 3. Desconoce o es difícil obtener información sobre las capacitaciones disponibles.
 ☐ 4. Capacitar personal no es una prioridad para el establecimiento.
 ☐ 5. No se dispone de tiempo para capacitación.
 ☐ 6. Ninguna razón particular.

Una vez se responde esta consulta, se debe pasar a la sección D.

C2. Puestos a los que se brindó capacitación

C2.1. Anote el puesto de trabajo en el que se capacitó personal	C2.2. Anote la cantidad de personas trabajadoras capacitadas en cada puesto (absoluto o porcentaje)	C2.3. Indique el motivo de capacitación de personal (puede seleccionar varias opciones)	C2.4. Anote los temas en los que se capacitó personal
<div></div> <div></div> <div></div> <div></div>	<div></div>	<input type="radio"/> 1. Contratación reciente. <input type="radio"/> 2. Recargo de tareas. <input type="radio"/> 3. Cambios técnicos, organizacionales y tecnológicos. <input type="radio"/> 4. Capacitación continua. <input type="radio"/> 5. Actualización de conocimientos para el puesto.	<div></div> <div></div> <div></div>
<div></div> <div></div> <div></div> <div></div>	<div></div>	<input type="radio"/> 1. Contratación reciente. <input type="radio"/> 2. Recargo de tareas. <input type="radio"/> 3. Cambios técnicos, organizacionales y tecnológicos. <input type="radio"/> 4. Capacitación continua. <input type="radio"/> 5. Actualización de conocimientos para el puesto.	<div></div> <div></div> <div></div>

C2. Puestos a los que se brindó capacitación			
C2.1. Anote el puesto de trabajo en el que se capacitó personal	C2.2. Anote la cantidad de personas trabajadoras capacitadas en cada puesto (absoluto o porcentaje)	C2.3. Indique el motivo de capacitación de personal (puede seleccionar varias opciones)	C2.4. Anote los temas en los que se capacitó en este puesto
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Contratación reciente. <input type="radio"/> 2. Recargo de tareas. <input type="radio"/> 3. Cambios técnicos, organizacionales y tecnológicos. <input type="radio"/> 4. Capacitación continua. <input type="radio"/> 5. Actualización de conocimientos para el puesto.	_____ _____ _____
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Contratación reciente. <input type="radio"/> 2. Recargo de tareas. <input type="radio"/> 3. Cambios técnicos, organizacionales y tecnológicos. <input type="radio"/> 4. Capacitación continua. <input type="radio"/> 5. Actualización de conocimientos para el puesto.	_____ _____ _____
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Contratación reciente. <input type="radio"/> 2. Recargo de tareas. <input type="radio"/> 3. Cambios técnicos, organizacionales y tecnológicos. <input type="radio"/> 4. Capacitación continua. <input type="radio"/> 5. Actualización de conocimientos para el puesto.	_____ _____ _____
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Contratación reciente. <input type="radio"/> 2. Recargo de tareas. <input type="radio"/> 3. Cambios técnicos, organizacionales y tecnológicos. <input type="radio"/> 4. Capacitación continua. <input type="radio"/> 5. Actualización de conocimientos para el puesto.	_____ _____ _____
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Contratación reciente. <input type="radio"/> 2. Recargo de tareas. <input type="radio"/> 3. Cambios técnicos, organizacionales y tecnológicos. <input type="radio"/> 4. Capacitación continua. <input type="radio"/> 5. Actualización de conocimientos para el puesto.	_____ _____ _____
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Contratación reciente. <input type="radio"/> 2. Recargo de tareas. <input type="radio"/> 3. Cambios técnicos, organizacionales y tecnológicos. <input type="radio"/> 4. Capacitación continua. <input type="radio"/> 5. Actualización de conocimientos para el puesto.	_____ _____ _____

Sección D. Contratación de personal durante el I trimestre 2021

D1. Contratación de personal en el establecimiento

D1.1. ¿Se contrató personal durante enero, febrero y marzo del 2021?

☐ 1. Sí☐ 2. No PASAR A LA SECCIÓN E

D2. Puestos contratados en el establecimiento

D2.1. Anote el nombre del puesto de trabajo contratado	D2.2. Anote la cantidad de personal contratado en el puesto	D2.3. Anote el motivo de contratación de personal en el puesto (puede seleccionar varias opciones)	D2.4. ¿Se realizó inducción de personal en el puesto?
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Aumento de la producción, venta o servicios. <input type="radio"/> 2. Cubrir plazas vacantes. <input type="radio"/> 3. Ampliación del establecimiento. <input type="radio"/> 4. Estacionalidad.	<input type="radio"/> 1. Sí <input type="radio"/> 2. No
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Aumento de la producción, venta o servicios. <input type="radio"/> 2. Cubrir plazas vacantes. <input type="radio"/> 3. Ampliación del establecimiento. <input type="radio"/> 4. Estacionalidad.	<input type="radio"/> 1. Sí <input type="radio"/> 2. No
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Aumento de la producción, venta o servicios. <input type="radio"/> 2. Cubrir plazas vacantes. <input type="radio"/> 3. Ampliación del establecimiento. <input type="radio"/> 4. Estacionalidad.	<input type="radio"/> 1. Sí <input type="radio"/> 2. No
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Aumento de la producción, venta o servicios. <input type="radio"/> 2. Cubrir plazas vacantes. <input type="radio"/> 3. Ampliación del establecimiento. <input type="radio"/> 4. Estacionalidad.	<input type="radio"/> 1. Sí <input type="radio"/> 2. No
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Aumento de la producción, venta o servicios. <input type="radio"/> 2. Cubrir plazas vacantes. <input type="radio"/> 3. Ampliación del establecimiento. <input type="radio"/> 4. Estacionalidad.	<input type="radio"/> 1. Sí <input type="radio"/> 2. No
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Aumento de la producción, venta o servicios. <input type="radio"/> 2. Cubrir plazas vacantes. <input type="radio"/> 3. Ampliación del establecimiento. <input type="radio"/> 4. Estacionalidad.	<input type="radio"/> 1. Sí <input type="radio"/> 2. No

Sección E. Puestos vacantes durante el I trimestre 2021						
E1. Puestos vacantes en el establecimiento						
E1.1. ¿Contó el establecimiento con puestos vacantes durante enero, febrero y marzo del 2021? <input type="radio"/> 1. Sí <input type="radio"/> 2. No [Pasará a la sección F]						
E1.2. ¿Alguno de los puestos de trabajo que se encontraban vacantes durante enero, febrero y marzo del 2021 son nuevos en el establecimiento? <input type="radio"/> 1. Sí <input type="radio"/> 2. No [Pasará a la pregunta E3] [No registrados en la sección B del cuestionario]						
E2. Características de los puestos nuevos vacantes en los establecimientos [no incluidos en la sección B de este cuestionario]						
E2.1. Anote el nombre del puesto de trabajo nuevo que se encuentra vacante	E2.2. Anote la cantidad de personal requerido en el puesto vacante	E2.3. Anote la formación académica mínima requerida para el puesto [selección única]	E2.4. Seleccione requisitos y conocimientos para el puesto [puede seleccionar varias opciones]	E2.5. Marque las habilidades requeridas para el puesto de trabajo [máximo 5 habilidades por puesto]	E2.6. Marque las habilidades físicas requeridas para el puesto de trabajo [máximo 5 habilidades por puesto]	E2.7. Anote las tareas principales del puesto
		<input type="radio"/> 1. Sin escolaridad. <input type="radio"/> 2. Primaria incompleta. <input type="radio"/> 3. Primaria completa. <input type="radio"/> 4. Secundaria incompleta. <input type="radio"/> 5. Secundaria completa. <input type="radio"/> 6. Técnico con primaria concluida. <input type="radio"/> 7. Técnico con educación secundaria concluida. <input type="radio"/> 8. Técnico medio [educación técnica vocacional]. <input type="radio"/> 9. Diplomado universitario. <input type="radio"/> 10. Universitaria incompleta. <input type="radio"/> 11. Bachillerato universitario. <input type="radio"/> 12. Licenciatura universitaria. <input type="radio"/> 13. Maestría. <input type="radio"/> 14. Doctorado.	<input type="radio"/> 1. Comunicación en un segundo idioma. <input type="radio"/> 2. Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo. <input type="radio"/> 3. Manejo de licencias informáticas especializadas. <input type="radio"/> 4. Manejo de herramientas especializadas [incluye certificación de uso cuando sea necesario]. <input type="radio"/> 5. Certificaciones en conocimientos relacionados al puesto. <input type="radio"/> 6. Incorporado a un colegio profesional. <input type="radio"/> 7. Disponibilidad de horarios. <input type="radio"/> 8. Disponibilidad de trasladarse dentro o fuera del país. <input type="radio"/> 9. Licencia de conducir específica. <input type="radio"/> 10. Ninguno.	<input type="radio"/> 1. Controlar sus comportamientos y emociones en situaciones adversas. <input type="radio"/> 2. Actualizar sus conocimientos para mejorar el desempeño de sus funciones. <input type="radio"/> 3. Comprometerse con la calidad del trabajo asignado. <input type="radio"/> 4. Comunicarse de manera oral y escrita, de forma clara y oportuna. <input type="radio"/> 5. Transmitir sus conocimientos o información a los demás. <input type="radio"/> 6. Trabajar con energía y buena actitud ante situaciones cambiantes o retadoras. <input type="radio"/> 7. Tomar la iniciativa en el desarrollo de acciones para propiciar mejoras. <input type="radio"/> 8. Innovar, descubrir y proponer ideas nuevas y originales. <input type="radio"/> 9. Asumir el liderazgo de un grupo de trabajo y desarrollar su talento. <input type="radio"/> 10. Crear espacios de negociación para definir acuerdos y resolver conflictos. <input type="radio"/> 11. Analizar una situación, y comprender sus causas y efectos. <input type="radio"/> 12. Plantear objetivos y definir estrategias para alcanzarlos. <input type="radio"/> 13. Planificar y organizar tareas para priorizarlas, de acuerdo a objetivos. <input type="radio"/> 14. Crear una buena imagen para establecer relaciones con aliados estratégicos. <input type="radio"/> 15. Generar soluciones y ofrecer un buen servicio a los clientes. <input type="radio"/> 16. Identificar y encontrar soluciones a problemas. <input type="radio"/> 17. Tomar decisiones certeras ante diversas opciones. <input type="radio"/> 18. Trabajar en equipo para alcanzar un objetivo común. <input type="radio"/> 19. Ninguna.	<input type="radio"/> Mover rápidamente la mano, el pie, el brazo, para manipular o ensamblar objetos. <input type="radio"/> Mantener un esfuerzo específico el mayor tiempo posible. <input type="radio"/> Tener fuerza física para realizar una labor o mover una carga. <input type="radio"/> Realizar uno o más movimientos en el menor tiempo posible. <input type="radio"/> Mantener o recuperar el equilibrio del cuerpo. <input type="radio"/> Ver detalles a corta distancia, con poca luz o de manera panorámica. <input type="radio"/> Escuchar y concentrar la atención en un sonido, ante la presencia de otros <input type="radio"/> Otras. Especifique _____	E2.8. ¿Es una vacante difícil de llenar? <input type="radio"/> 1. Sí <input type="radio"/> 2. No [pasar al siguiente puesto]
E2.9. ¿Por qué fue un puesto difícil de llenar? [puede seleccionar varias opciones]				<input type="radio"/> 7. Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas. <input type="radio"/> 8. Los postulantes no tienen el perfil académico requerido. <input type="radio"/> 9. En la región no hay personal para trabajar en el puesto. <input type="radio"/> 10. Proceso interno extenso.		
<input type="radio"/> 1. Falta de experiencia laboral en el puesto. <input type="radio"/> 2. El establecimiento se ubica en un lugar geográfico lejano o de difícil acceso. <input type="radio"/> 3. Mucha competencia entre empleadores.				<input type="radio"/> 4. No existen suficientes personas interesadas en realizar este trabajo. <input type="radio"/> 5. Condiciones del puesto poco atractivas. <input type="radio"/> 6. Candidatos sobrecualificados.		

E3. Características de los puestos vacantes ya existentes en el establecimiento (incluidos en la sección B. del cuestionario)				
E3.1. Anote el nombre del puesto de trabajo vacante ya existente en el establecimiento	E3.2. Anote la cantidad de personal requerido en el puesto vacante actual	E3.3. ¿En este puesto de trabajo vacante se solicitan las mismas características (formación académica; requisitos y conocimientos; y habilidades requeridas) descritas en la sección B del cuestionario?	3.4. ¿En cuáles aspectos del perfil de puesto de trabajo se presentan diferencias?	3.5. Anote el ajuste del perfil de puesto
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Sí (Pasar al siguiente puesto) <input type="radio"/> 2. No	<input type="radio"/> 1. Formación académica mínima requerida para el puesto. <input type="radio"/> 2. Requisitos y conocimientos adicionales para el puesto. <input type="radio"/> 3. Habilidades requeridas para el puesto de trabajo.	_____
_____	_____	<input type="radio"/> 1. Sí (Pasar al siguiente puesto) <input type="radio"/> 2. No	<input type="radio"/> 1. Formación académica mínima requerida para el puesto. <input type="radio"/> 2. Requisitos y conocimientos adicionales para el puesto. <input type="radio"/> 3. Habilidades requeridas para el puesto de trabajo.	_____

E4. Consultas generales sobre puestos vacantes difíciles de llenar en el establecimiento (en caso de que se presentara alguno, incluyendo nuevos y ya existentes en el establecimiento).		
E4.1. Anote las consecuencias de contar con puestos vacantes difíciles de llenar (puede seleccionar varias opciones)	E4.2. Anote las medidas adicionales tomadas por el establecimiento para las vacantes difíciles de llenar (puede seleccionar varias opciones)	E4.3. Anote los medios de búsqueda de personal (puede seleccionar varias opciones)
<input type="radio"/> 1. Pérdida de ventas o ingresos. <input type="radio"/> 2. Aumento del pago por horas extras. <input type="radio"/> 3. Dificultad para introducir nuevas prácticas de trabajo e innovar procesos. <input type="radio"/> 4. Recargo de funciones al personal actual. <input type="radio"/> 5. Dificultad para alcanzar estándares de calidad y objetivos. <input type="radio"/> 6. Atraso en el desarrollo de nuevos productos o servicios. <input type="radio"/> 7. Ninguna.	<input type="radio"/> 1. Aumentar salarios e incentivos monetarios para los puestos. <input type="radio"/> 2. Disminuir requisitos del perfil del puesto. <input type="radio"/> 3. Implementar nuevas prácticas de reclutamiento. <input type="radio"/> 4. Asociarse con instituciones educativas para crear perfiles acordes. <input type="radio"/> 5. Reclutar los puestos por medio de subcontratación. <input type="radio"/> 6. Buscar candidatos fuera de la región o el país. <input type="radio"/> 7. Ofrecer modelos de trabajo alternativos (mayor flexibilidad laboral, teletrabajo). <input type="radio"/> 8. Ascensos. <input type="radio"/> 9. Ninguna.	<input type="radio"/> 1. Anuncios en periódicos, televisión o radio. <input type="radio"/> 2. Agencias de empleo. <input type="radio"/> 3. Sitio web de la empresa. <input type="radio"/> 4. Referencias. <input type="radio"/> 5. Afiches. <input type="radio"/> 6. Redes sociales. <input type="radio"/> 7. Ferias de empleo. <input type="radio"/> 8. Servicios de bolsa de empleo por internet. <input type="radio"/> 9. Contactos con instituciones educativas. <input type="radio"/> 10. Bolsas públicas de empleo.

Sección F: Expectativa sobre puestos de trabajo

F1. Puestos de trabajo con mayor demanda

F1.1. ¿Considera usted que existirán puestos de trabajo estratégicos en el establecimiento, en los que se demandará más personal en los próximos tres años?

☐ 1. Sí

☐ 2. No

☐ 3. No sabe/ No responde

} Pase a la pregunta F2

F1.2. Anote máximo tres puestos de trabajo estratégicos en el establecimiento, en los que se demandará más personal en los próximos tres años

1. Puesto de trabajo

2. Tareas

F1.3. ¿Por qué considera usted que se demandará más personal en esos puestos de trabajo?

☐ 1. Uso de nuevos insumos y equipos en el establecimiento.

☐ 2. Ajuste en los bienes o servicios que ofrece el establecimiento.

☐ 3. Aumento de la demanda del producto o servicio que se ofrece.

☐ 4. Los perfiles de puesto se ajustan a las necesidades actuales y futuras del establecimiento

☐ 5. Otro. Justifique: _____

F2. Puestos de trabajo con menor demanda

F2.1. ¿Considera usted que existirán puestos de trabajo en el establecimiento en los que se demandará menos personal en los próximos tres años?

☐ 1. Sí

☐ 2. No

☐ 3. No sabe/ No responde

} Fin del cuestionario

F2.2. Anote máximo tres puestos de trabajo estratégicos en el establecimiento, en los que se demandará menos personal en los próximos tres años

1. Puesto de trabajo

2. Tareas

F2.3. ¿Por qué considera usted que se demandará menos personal en esos puestos de trabajo?

☐ 1. Automatización de funciones en ese puesto de trabajo..

☐ 2. Perfil de puesto no se relaciona con las necesidades actuales de trabajo.

☐ 3. Subcontratación de personal para realizar esas funciones.

☐ 4. Ajuste en la línea de producción de bienes y servicios del establecimiento.

☐ 5. Otro. Justifique: _____



INEC Costa Rica



@ineccr



INEC Costa Rica



YouTube INEC Costa Rica

www.inec.cr

INEC, de la rotonda de La Bandera 450 metros oeste, sobre calle Los Negritos,
edificio Ana Lorena, Mercedes de Montes de Oca, Costa Rica.

Correo e.: informacion@inec.go.cr **Apartado:** 10163 - 1000 San José, C. R.

Teléfonos: 2527 - 1144, 2527 - 1145, 2527 - 1146 y 2527 - 1147