

ISSN: 2215-6003

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

RESULTADOS GENERALES



San José, Costa Rica
FEBRERO 2022



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

RESULTADOS GENERALES

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
C837c

Costa Rica. Instituto Nacional de Estadística y Censos
 Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en Comercio y Otros Sectores
 2021: resultados generales [recurso electrónico] / Instituto Nacional de
 Estadística y Censos. — San José, C.R. : INEC, 2022.
 1 recurso en línea (41 páginas).

ISBN: 978-9930-525-60-9

1. COMERCIO 2. SECTOR EMPRESARIAL 3. TRABAJO 4. COSTA RICA

Presentación

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) presenta los resultados generales de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en establecimientos privados de los sectores de Comercio y Otros sectores, durante el 2021.

Esta encuesta ofrece información estadística a la institucionalidad pública, sector empresarial, organizaciones no gubernamentales y a la sociedad costarricense en general, sobre las características de los puestos de trabajo que se requieren en los establecimientos privados del país, dedicados a los sectores de Comercio y Otros sectores, tanto para solventar los vacíos de información al respecto, como para servir de insumo a la generación de estrategias y planificar las políticas públicas y privadas.

Los resultados se presentan tanto para el ámbito nacional como por regiones de planificación, en temas que abarcan características de los puestos de trabajo que se demandan, considerando habilidades, requisitos, conocimientos y formación académica, además de aspectos relacionados con puestos vacantes, planes de capacitación y puestos capacitados, así como contrataciones realizadas.

Este documento contiene las generalidades de la encuesta, los conceptos utilizados en su diseño, los aspectos metodológicos, así como los principales resultados estructurados para la desagregación geográfica definida obtenidos durante el 2021.

La Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo se logra ejecutar por la iniciativa y el aporte financiero de la Comisión Nacional de Préstamos en Educación (Conape) entidad que externó la necesidad de contar con datos actualizados y periódicos que reflejen los requerimientos de puestos que se demanden en el mercado laboral, tanto para poder orientar estrategias institucionales, como para que el país disponga de información relevante para el desarrollo nacional, propiciando así la generación de un producto con valor público.

El INEC extiende su especial gratitud a los establecimientos que brindaron su apoyo e información, pues con los datos que aportan, hacen posible la realización de este tipo de investigaciones, pero particularmente, porque posibilitan el conocimiento de la realidad del sector privado en lo que a las características de los puestos de trabajo se refiere.



Ligia Bermúdez Mesén
Presidenta
Consejo Directivo



Floribel Méndez Fonseca
Gerente

Tabla de contenido

	Página
Presentación	3
Símbolos y siglas	7
1. Introducción	9
1.1 Objetivo de la encuesta.....	9
1.2 Uso de los resultados	9
2. Definición de términos	11
3. Aspectos metodológicos de la encuesta	13
3.1 Cobertura geográfica.....	13
3.2 Cobertura por tamaño según cantidad de personas trabajadoras.....	13
3.3 Actividad económica	13
3.4 Diseño y selección de la muestra.....	18
3.5 Sobre presentación de resultados.....	18
4. Principales resultados	19
4.1 Resultados nacionales.....	19
4.2 Resultados por región de planificación.....	21
4.2.1 Región Central	21
4.2.2 Región Chorotega.....	25
4.2.3 Región Pacífico Central	27
4.2.4 Región Brunca.....	29
4.2.5 Región Huetar Caribe.....	31
4.2.6 Región Huetar Norte	33
Anexos	35
Anexo 1. Definiciones de habilidades especiales	35
Anexo 2. Definiciones de requisitos y conocimientos adicionales para el puesto.....	37
Anexo 3. Descripción y ejemplos de grupos menores de ocupación.	39

Índice de cuadros

Cuadro 4.1 Establecimientos por sector de actividad, según región de planificación, 2021	19
Cuadro 4.2 Costa Rica. Principales características de los establecimientos por sector de actividad, 2021	20
Cuadro 4.3 Región Huetar Norte. Distribución de establecimientos según los principales requisitos solicitados para los puestos de trabajo, 2021	33

Índice de figuras

Figura 3.1 Criterios de cobertura de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, 2021	17
Figura 4.1 Región Central. Distribución de establecimientos según habilidades más frecuentes requeridas para los puestos de trabajo, 2021	21
Figura 4.2 Región Chorotega. Distribución de los establecimientos según los principales requisitos solicitados para los puestos de trabajo, 2021	25
Figura 4.3 Región Pacífico Central. Distribución de los establecimientos según la formación académica mínima requerida para los puestos de trabajo, 2021	27
Figura 4.4 Región Brunca. Distribución de establecimientos que permitieron la contratación sin experiencia en todos los puestos de trabajo y con al menos un puesto difícil de ocupar, 2021 ..	29
Figura 4.5 Región Huetar Caribe. Habilidades requeridas de forma más frecuente en los establecimientos, por actividad económica, 2021	31

Índice de tablas

Tabla 3.1 Sectores económicos incluidos en la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo, 2021	14
Tabla 4.1 Región Central. Indicadores de los establecimientos, según actividad económica, 2021 ...	22
Tabla 4.2 Región Chorotega. Indicadores de los establecimientos, según actividad económica, 2021	26
Tabla 4.3 Región Pacífico Central. Indicadores de los establecimientos, según actividad económica, 2021	28
Tabla 4.4 Región Brunca. Indicadores de los establecimientos, según actividad económica, 2021 ...	30
Tabla 4.5 Región Huetar Caribe. Indicadores de los establecimientos, según actividad económica, 2021	32
Tabla 4.6 Región Huetar Norte. Indicadores de los establecimientos, según actividad económica, 2021	34

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
CIUD	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
COCR	Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica
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

1. Introducción

1.1 Objetivo de la encuesta

La Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo es una operación estadística del INEC cuyo propósito es obtener información sobre el mercado laboral, en lo que respecta a las características de los puestos de trabajo que se demandan en los sectores de Comercio y Otros sectores^{1/}, así como puestos vacantes, capacitados y contratados.

Los objetivos específicos de la encuesta para el 2021 fueron:

- a. Describir los puestos de trabajo que se demandan en los establecimientos privados dedicados a actividades 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.

1.2 Uso de los resultados

- a. Complementa y fortalece las estadísticas de mercado laboral que produce el INEC, ya que se investigan variables no tratadas con anterioridad en la institución.
- b. Es un insumo estadístico a utilizar tanto en investigaciones como en la definición de estrategias y políticas (públicas y privadas) por parte de los agentes económicos (instituciones de gobierno; academia, empleadores; personas investigadoras; organismos nacionales e internacionales; y población en general).
- c. Es información estadística de referencia para los establecimientos, respecto a la actividad económica y región de planificación en que se categorizan.

^{1/} La categoría de Otros sectores incluye tres secciones de actividad de la Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica (CAECR-2011), a saber: *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.*

2. Definición de términos

Actividad económica: combinación de recursos (equipo, mano de obra, técnicas de fabricación o productos) para producir bienes o servicios. Para clasificar las actividades económicas en la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo se utiliza la Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica 2011.

Para el caso en que el establecimiento hubiese contado con varias actividades económicas, se consideró como principal aquella que más aporta al valor añadido, es decir, la que generó mayores ganancias, la que tuvo asignado mayor cantidad de personas trabajadoras, a la que le dedicó más tiempo o a quién la empresa (unidad económica de la cual depende el establecimiento) considere que es la principal.

Capacitación de personal: educación destinada a impartir objetivos de aprendizaje predeterminados, particularmente en el ámbito de la educación vocacional; es decir, programas educativos orientados principalmente a impartir destrezas, competencias y conocimientos prácticos.

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 (CIIU), que es una estructura de clasificación internacional coherente y consistente de las actividades económicas basada en un conjunto de conceptos, definiciones 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:** aquella actividad que desarrolla la empresa en otro lugar, es decir, que se ubica en una dirección diferente de la empresa principal, pero que depende de ella de alguna forma (contable y administrativamente).

Experiencia laboral: hace referencia a la experiencia previa en trabajos relevantes indicados para el puesto de trabajo.

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

Grupo ocupacional: clasificación que ubica a las personas trabajadoras según el tipo de trabajo o puesto que realiza, considerando el conjunto de tareas desempeñadas. Para clasificar la ocupación se usa la Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR).

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

- **Habilidad especial:** hace referencia a aquellas que pueden ser transferibles de un puesto a otro por parte de una misma persona^{2/}.
- **Habilidad física:** aquella que requiere un manejo coordinado del cuerpo y sus extremidades, está determinada por la genética, pero puede perfeccionarse a través del entrenamiento, y se asocian al desarrollo de una actividad.

Persona trabajadora: 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 en 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 alguien.

Requisitos y conocimientos adicionales para un puesto: condiciones, distintas a la formación académica, que son necesarias para desempeñar un puesto de trabajo^{3/}.

2/ En el anexo 1 se incluyen las definiciones para cada una de las habilidades especiales.

3/ En el anexo 2 se anota la definición de cada uno de ellos.

3. Aspectos metodológicos de la encuesta

Para facilitar la comprensión de los resultados de la encuesta y el aprovechamiento de la información que se presenta en este documento, se detallan a continuación algunos aspectos técnicos y metodológicos de la operación estadística.

3.1 Cobertura geográfica

La cobertura geográfica de la encuesta fue nacional y regional. Se consideraron las seis regiones de planificación, a saber: Central, Chorotega, Pacífico Central, Brunca, Huetar Caribe y Huetar Norte.

3.2 Cobertura por tamaño según cantidad de personas trabajadoras

Para la construcción del marco muestral se utilizó el Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE)^{4/} del INEC, a partir del cual se consideraron establecimientos con 10 o más personas trabajadoras^{5/}.

Se excluyeron de la encuesta 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.

3.3 Actividad económica

Se incluyeron todos los establecimientos privados que desarrollaron actividades económicas de Comercio y Otros sectores. Al respecto, la tabla 3.1 muestra los sectores que se incluyeron en la encuesta, desagregados 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 quedó excluido de la encuesta.

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. Incluye las empresas del sector privado que cuenten con una estructura fija y tenga personas trabajadoras que laboren 20 horas o más a la semana. El DEE no tiene cobertura total del territorio nacional ya que es el resultado de su conformación en el 2008 y su actualización anual, que utiliza como mecanismo los registros administrativos.

5/ 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 (actividad económica realizada, la pertenencia a una empresa principal con 30 o más personas trabajadoras o a un grupo de empresas, entre otros criterios).

TABLA 3.1

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.
	<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.

Continuación tabla 3.1

Sector	Actividad	Descripción
Comercio	<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, entre otros.
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, entre otros.

continúa

Continuación tabla 3.1

Sector	Actividad	Descripción
Otros sectores	<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).

Es importante indicar que, para el caso de las regiones distintas a la Central, donde el número de observaciones no fue suficiente para ofrecer información al nivel de grupo económico, se realizan agrupaciones adicionales a las descritas.

En resumen, las actividades se desagregaron por región de actividad según se muestra enseguida:

- Los establecimientos del sector de *Comercio* se trabajan por grupos (3 dígitos de la CAECR), dada la diversidad de actividades dentro del mismo.

– **Región central:**

- ♦ Venta de vehículos automotores y motocicletas, sus partes; mantenimiento y reparación.
- ♦ 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.
- ♦ Venta al por menor en almacenes no especializados.
- ♦ Venta al por menor de alimento, bebidas y tabaco en almacenes especializados.
- ♦ 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.

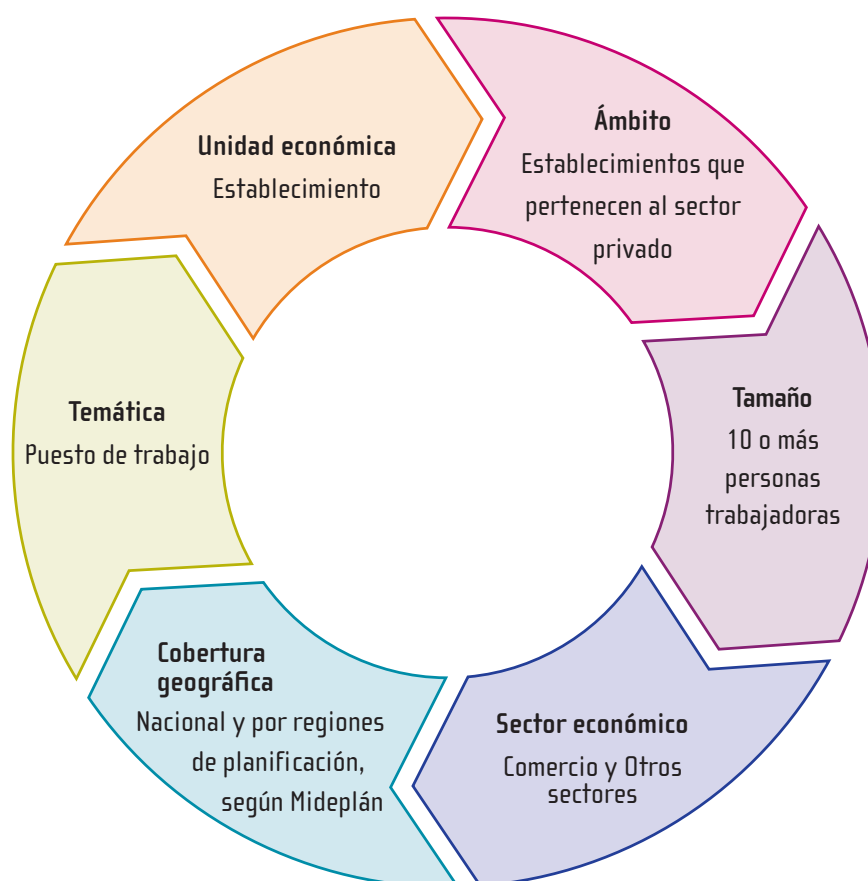
– Resto de regiones:

- ♦ Venta de vehículos automotores y motocicletas, sus partes; mantenimiento y reparación.
- ♦ Actividades de venta al por mayor.
- ♦ Actividades de venta al por menor.
- Para el caso de Otros sectores, se opta por trabajarlo como una sola sección (no se hace la desagregación siquiera por un dígito de la CAECR), dada la poca cantidad de registros existentes en la totalidad del DEE.

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

FIGURA 3.1

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



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

3.4 Diseño y selección de la muestra

La unidad de estudio para la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo fue el establecimiento, concepto que abarca tanto a las empresas únicas (sin establecimientos) como a las empresas principales junto con sus establecimientos.

Para determinar el tamaño de la muestra de la encuesta en Comercio y Otros sectores, al DEE actualizado se le aplicaron los criterios de interés de la encuesta. El total de unidades de ese marco muestral fue de 5 379 establecimientos.

Para el diseño de la muestra se utilizaron dos métodos:

- En Comercio, en la región Central se aplicó un muestreo aleatorio simple en cada estrato, debido a que esta región acumuló casi el 69 % del total de las observaciones en estudio. A las demás regiones (Chorotega, Pacífico Central, Brunca, Huetar Caribe y Huetar Norte) se les aplicó un censo, con el fin de tener estimaciones confiables para todas las regiones del país en cada división de actividad.
- Para el caso de Otros sectores, se le aplicó un censo, con el fin de cumplir con el objetivo planteado de la encuesta.

El tamaño de muestra para la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en el 2021 fue de 3 533 establecimientos, de los cuales 1 934 fueron muestreados de la Región Central y 1 599 fueron censados en el resto de regiones.

3.5 Sobre presentación de resultados

Para facilitar la comprensión y lectura de los resultados generales, es necesario enfatizar que:

- Los resultados de la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo consideran las características de los puestos de trabajo, y no de las personas trabajadoras que ocupan dichos puestos.
- Los datos concernientes a los temas de capacitación, contratación y puestos vacantes hacen referencia al I trimestre del 2021. Además, el anexo 3 contiene la descripción de las ocupaciones que se indican en los resultados.
- Cuando se menciona el término de habilidades, se hace referencia a las habilidades especiales, puesto que las físicas no forman parte del alcance de los resultados que presenta este documento.
- La información puede descargarse en la página web del INEC (www.inec.cr), específicamente en el apartado que le corresponde a la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo.
- Cuando se indica que en un establecimiento fue posible contratar sin experiencia, aplicó para todos los puestos de trabajo con que contó.

4. Principales resultados

Los resultados se muestran en dos partes. Primero, se presentan los resultados de los establecimientos a nivel nacional y después se describen los resultados por región de planificación.

4.1 Resultados nacionales

La estimación del total de establecimientos^{6/} fue de 4 553, distribuidos entre los sectores de Comercio y Otros sectores, según región de planificación, tal como se muestra a continuación.

CUADRO 4.1

Costa Rica. Establecimientos por sector de actividad, según región de planificación, 2021

Región de planificación	Sector de actividad		Nacional
	Comercio	Otros sectores ^{1/}	
Total	4 426	127	4 553
Central	3 652	81	3 733
Chorotega	176	10	186
Pacífico Central	125	7	132
Brunca	155	5	160
Huetar Caribe	165	7	172
Huetar Norte	153	17	170

1/ La categoría de Otros sectores incluye tres secciones de actividad de la Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica (CAECC-2011), a saber: 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.

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

En la región Central se concentró el 83,1 % del total de establecimientos del sector de Comercio y el 64,7 % de Otros sectores.

En el ámbito nacional, 68,1 % de los establecimientos contaron con un plan de capacitación, y 58,4 % con un presupuesto para ejecutar dicha capacitación.

6/ En las regiones distintas a la Central se realizó una selección de todos los establecimientos registrados en el DEE cuya actividad económica fuera de los sectores de Comercio y Otros sectores. Por esta razón, los resultados se consignan como valor estimado (y no valor poblacional), ya que el porcentaje de respuesta no fue del 100 % en cada región.

CUADRO 4.2

Costa Rica. Principales características de los establecimientos por sector de actividad, 2021

Indicador	Sector de actividad		Nacional
	Comercio	Otros sectores ^{1/}	
Cantidad de establecimientos	4 426	127	4 553
Porcentaje de establecimientos en los que fue posible contratar sin experiencia en todos los puestos de trabajo	9,5	7,9	9,4
Porcentaje de establecimientos con plan de capacitación	68,3	60,6	68,1
Porcentaje de establecimientos que tuvieron presupuesto para capacitación	58,5	55,9	58,4
Porcentaje de establecimientos que realizaron capacitación	51,5	42,5	51,3
Porcentaje de establecimientos que realizaron contratación de personal	50,4	63,8	50,8
Porcentaje de establecimientos con puestos vacantes	40,6	55,9	41,0
Porcentaje de establecimientos con al menos un puesto vacante difícil de ocupar	20,8	21,1	20,8

1/ La categoría de Otros sectores incluye tres secciones de actividad de la Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica (CAECR-2011), a saber: 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.

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

En el país, solamente en el 9,4 % de los establecimientos fue posible la contratación de personal sin experiencia en todos los puestos de trabajo. Por otra parte, el 41,0 % de los establecimientos contó con puestos vacantes y, de ellos, el 20,8 % consideró tener al menos un puesto vacante difícil de ocupar.

Sobre los establecimientos con al menos un puesto difícil de ocupar:

- Las principales razones por las que tuvieron vacantes difíciles de ocupar fueron porque las personas postulantes no contaban con las habilidades solicitadas para el puesto o con la experiencia requerida (64,3 % y 46,0 % de los establecimientos, respectivamente).
- El 74,8 % tuvo que recargar tareas sobre el personal vigente, ante la imposibilidad de suplir los puestos y el 38,6 % indicó que perdieron ventas o ingresos por esta situación.
- Como medida para hacerle frente a los puestos vacantes difíciles de ocupar, el 40,4 % de los establecimientos implementó nuevas prácticas de reclutamiento.

4.2 Resultados por región de planificación

4.2.1 Región Central

En la región Central se estimaron 3 733 establecimientos de los sectores de Comercio y Otros sectores, con las siguientes características:

- El 84,6 % de los establecimientos requirió puestos de trabajo cuya formación académica mínima requerida fue secundaria completa. Además, en el 52,3 % se requirieron puestos con bachillerato universitario.
- El manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo fue el requisito más solicitado en los establecimientos de esta región, seguido de la disponibilidad de horarios y de la disponibilidad de trasladarse.
- Solamente el 8,4 % de los establecimientos permitió la contratación sin experiencia laboral en todos sus puestos de trabajo (fue la región con el indicador más bajo en este rubro). A su vez, el 64,8 % de los establecimientos contó con al menos un puesto difícil de ocupar.

FIGURA 4.1

Región Central. Distribución de establecimientos según habilidades más frecuentes requeridas para los puestos de trabajo, 2021



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

TABLA 4.1

Región Central. Indicadores de los establecimientos, según actividad económica, 2021

Categorías de ocupación más frecuentes	Formación académica más demandada	Requisitos más solicitados	Establecimientos con al menos un puesto difícil de ocupar	Principales razones por las que existen puestos difíciles de ocupar
Comercio				
<i>Venta de vehículos automotores y motocicletas; sus partes; mantenimiento y reparación</i>				
Empleados de control de abastecimientos e inventario; asistentes de venta de tiendas y almacenes; y mecánicos y reparadores de vehículos de motor.	Secundaria completa, bachillerato universitario y secundaria incompleta.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	56,6 %	Falta de experiencia y los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto.
<i>Venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco</i>				
Empleados de control de abastecimientos e inventario; técnicos y auxiliares de contabilidad; y técnicos y asistentes en administración y en economía.	Secundaria completa, bachillerato universitario y secundaria incompleta.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	53,8 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
<i>Venta al por mayor de enseres domésticos</i>				
Técnicos y auxiliares de contabilidad; empleados de control de abastecimientos e inventario; y peones de carga.	Secundaria completa, bachillerato universitario y licenciatura universitaria.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	70,0 %	Falta de experiencia y los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto.
<i>Venta al por mayor de maquinaria equipos y materiales</i>				
Técnicos y auxiliares de contabilidad; empleados de control de abastecimientos; y limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos.	Secundaria completa, bachillerato universitario y licenciatura universitaria.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	72,0 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
<i>Otras actividades de venta al por mayor</i>				
Técnicos y auxiliares de contabilidad; empleados de control de abastecimientos e inventario; y analistas de gestión y organización.	Secundaria completa, bachillerato universitario y licenciatura universitaria.	Licencia de conducir específica y manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo.	63,4 %	Falta de experiencia y los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto.

continúa

Continuación tabla 4.1

Categorías de ocupación más frecuentes	Formación académica más demandada	Requisitos más solicitados	Establecimientos con al menos un puesto difícil de ocupar	Principales razones por las que existen puestos difíciles de ocupar
Comercio				
<i>Venta al por menor en almacenes no especializados</i>				
Supervisores de tiendas y almacenes; cajeros y expendedores de boletos, tiquetes; y asistentes de venta de tiendas y almacenes.	Secundaria completa, primaria completa y secundaria incompleta.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y disponibilidad de horarios.	78,6 %	Falta de experiencia y los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto.
<i>Venta al por menor de alimento, bebidas y tabaco en almacenes especializados</i>				
Cajeros y expendedores de boletos, tiquetes; carniceros, pescadores y afines; y técnicos y asistentes en administración y en economía.	Secundaria completa, primaria completa y secundaria incompleta.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y disponibilidad de horarios.	77,1 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
<i>Venta al por menor de combustibles para vehículos automotores en comercios especializados</i>				
Expendedores de gasolineras; supervisores de tiendas y almacenes; y técnicos y auxiliares de contabilidad.	Secundaria completa, primaria completa y secundaria incompleta.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y disponibilidad de horarios.	48,2 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
<i>Venta al por menor de equipos de información, comunicación y telecomunicación en comercios especializados</i>				
Instaladores y reparadores en tecnología de la información y las comunicaciones; supervisores de tiendas y almacenes; y representantes comerciales.	Secundaria completa, licenciatura universitaria y bachillerato universitario.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y disponibilidad de horarios.	78,2 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
<i>Venta al por menor de otros enseres domésticos en comercios especializados</i>				
Asistentes de venta de tiendas; Cajeros y expendedores de boletos, tiquetes; y empleados de control de abastecimientos e inventario.	Secundaria completa, bachillerato universitario y secundaria incompleta.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y disponibilidad de horarios.	67,9 %	Falta de experiencia y los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto.

continúa

Continuación tabla 4.1

Categorías de ocupación más frecuentes	Formación académica más demandada	Requisitos más solicitados	Establecimientos con al menos un puesto difícil de ocupar	Principales razones por las que existen puestos difíciles de ocupar
Comercio				
<i>Venta al por menor de productos culturales y recreativos en comercios especializados</i>				
Asistentes de venta de tiendas y almacenes; supervisores de tiendas y almacenes; y limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros.	Secundaria completa, diplomado universitario y bachillerato universitario.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y disponibilidad de horarios.	13,6 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
<i>Venta al por menor de otros artículos en tiendas especializadas</i>				
Asistentes de venta de tiendas y almacenes; cajeros y expendedores de boletos, tiquetes; y supervisores de tiendas y almacenes.	Secundaria completa, bachillerato universitario y licenciatura universitaria.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y disponibilidad de horarios.	60,9 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y no cuentan con el perfil académico solicitado.
Otros sectores				
Conductores de camiones pesados; técnicos y asistentes en administración y en economía; y analistas de gestión y organización.	Secundaria completa, bachillerato universitario y primaria completa.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	56,8 %	Falta de experiencia y los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto.

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

4.2.2 Región Chorotega

En la región Chorotega se registraron 186 establecimientos de los sectores de Comercio y Otros sectores, con las siguientes características:

- El 85,5 % de los establecimientos contó con puestos de trabajo en los que la formación académica mínima requerida fue secundaria completa; mientras que en el 51,1 % existieron puestos de trabajo cuyo requisito de formación fue la secundaria incompleta.
- Por su parte, en el 83,3 % de los establecimientos se solicitó la habilidad de compromiso con la calidad del trabajo; las siguientes en importancia, según frecuencia de mención, fueron la comunicación asertiva y el trabajo en equipo (79,6 % y 78,5 % de los establecimientos lo indicaron).
- En el 21,0 % de los establecimientos se realizaron contrataciones sin experiencia en todos los puestos de trabajo (siendo el indicador más alto alcanzado en comparación con el resto de regiones), mientras que el 51,6 % tuvo al menos un puesto difícil de ocupar.

FIGURA 4.2

Región Chorotega. Distribución de los establecimientos según los principales requisitos solicitados para los puestos de trabajo, 2021



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

TABLA 4.2

Región Chorotega. Indicadores de los establecimientos, según actividad económica, 2021

Categorías de ocupación más frecuentes	Formación académica más demandada	Requisitos más solicitados	Establecimientos con al menos un puesto difícil de ocupar	Principales razones por las que existen puestos difíciles de ocupar
Comercio				
<i>Venta de vehículos automotores y motocicletas; sus partes; mantenimiento y reparación</i>				
Mecánicos y reparadores de vehículos de motor; asistentes de venta de tiendas; supervisores de tiendas; y cajeros y expendedores de boletos, tiquetes.	Secundaria completa, secundaria incompleta y técnico medio (educación técnica vocacional).	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	66,7 %	Postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
<i>Actividades de venta al por mayor</i>				
Empleados de control de abastecimientos; cajeros y expendedores de boletos; técnicos y auxiliares de contabilidad; y representantes comerciales.	Secundaria completa, bachillerato universitario y primaria completa.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	54,5 %	Falta de experiencia y los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto.
<i>Actividades de venta al por menor</i>				
Asistentes de venta de tiendas y almacenes; cajeros y expendedores de boletos; y supervisores de tiendas y almacenes.	Secundaria completa, secundaria incompleta y primaria completa.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y disponibilidad de horarios.	49,6 %	Postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
Otros sectores				
Operadores de máquinas de movimiento de tierras y afines.	Bachillerato universitario, primaria completa, secundaria completa y técnico con secundaria concluida.	Disponibilidad de horarios y licencia de conducir específica.	50,0 %	Postulantes no cuentan con habilidades, falta de experiencia y condiciones del puesto poco atractivas.

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

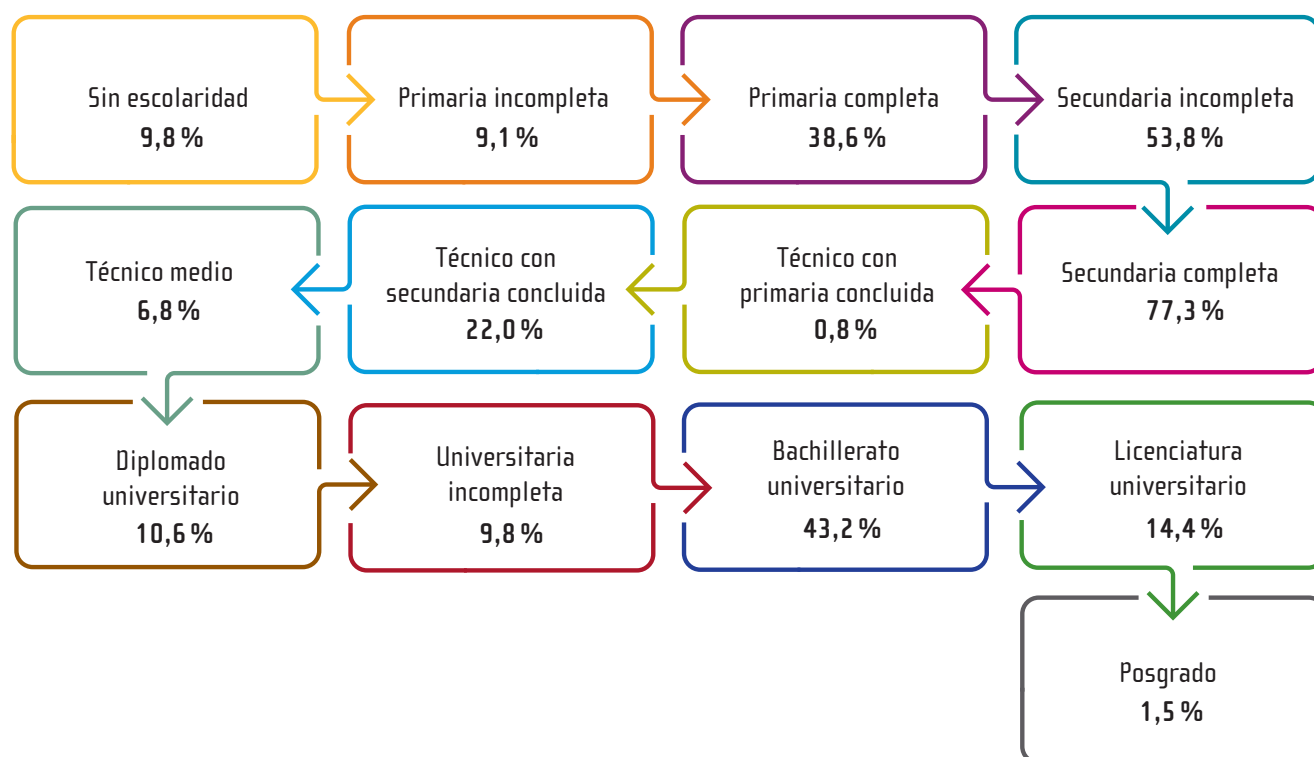
4.2.3 Región Pacífico Central

En la región Pacífico Central se registraron 132 establecimientos con las siguientes características:

- 98,5% de los establecimientos indicaron el manejo básico de computadora y de paquetes básicos dentro de los requisitos para sus puestos de trabajo; el siguiente requisito más frecuente fue la disponibilidad de horarios (87,9%) y la disponibilidad de trasladarse dentro o fuera del país (53,0%). Solamente en el 7,6% de los establecimientos la comunicación en un segundo idioma fue requisito y conocimiento adicional solicitado para los puestos de trabajo.
- Sobre las habilidades en la región, las más relevantes fueron el compromiso con la calidad del trabajo, el trabajo en equipo y la orientación al cliente.
- En el 15,9% de los establecimientos se realizaron contrataciones sin experiencia en todos sus puestos de trabajo, mientras que en el 68,9% existió al menos un puesto difícil de ocupar, alcanzando el indicador más elevado con respecto al resto de regiones.

FIGURA 4.3

Región Pacífico Central. Distribución de establecimientos según la formación académica mínima requerida para los puestos de trabajo, 2021



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

TABLA 4.3

Región Pacífico Central. Indicadores de los establecimientos, según actividad económica, 2021

Categorías de ocupación más frecuentes	Formación académica más demandada	Requisitos más solicitados	Establecimientos con al menos un puesto difícil de ocupar	Principales razones por las que existen puestos difíciles de ocupar
Comercio				
<i>Actividades de venta al por mayor</i>				
Peones de carga; empleados de control de abastecimientos e inventario; y cajeros y expendedores de boletos, tiquetes.	Secundaria completa, bachillerato universitario y secundaria incompleta.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; disponibilidad de horarios; y licencia de conducir específica.	81,3 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
<i>Actividades de venta al por menor</i>				
Asistentes de venta de tiendas y almacenes; cajeros y expendedores de boletos, tiquetes; y supervisores de tiendas y almacenes.	Secundaria completa, secundaria incompleta y bachillerato universitario.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y disponibilidad de horarios.	65,1 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
Otros sectores				
Operadores de máquinas de movimiento de tierras y afines; mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales; y supervisores en ingeniería de minas.	Secundaria incompleta, secundaria completa y técnico con educación secundaria concluida.	Disponibilidad de horarios; disponibilidad de trasladarse dentro o fuera del país; y licencia de conducir específica.	100,0 %	Falta de experiencia y los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto.

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

4.2.4 Región Brunca

En la región Brunca se registraron 160 establecimientos con las siguientes características:

- En el 88,8 % de los establecimientos existieron puestos de trabajo en los que la formación académica mínima requerida fue primaria completa, seguido de la secundaria incompleta (indicada en el 53,1 %).
- Los cuatro requisitos más solicitados en los establecimientos de la región fueron: Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo (98,8 %); disponibilidad de horarios (84,4 %); la licencia de conducir específica (53,8 %) y la disponibilidad de trasladarse dentro o fuera del país (51,3 %).
- Sobre las habilidades, las más relevantes fueron el compromiso con la calidad del trabajo, el trabajo en equipo, la orientación al cliente y la comunicación asertiva.

FIGURA 4.4

Región Brunca. Distribución de establecimientos que permitieron la contratación sin experiencia en todos los puestos de trabajo y con al menos un puesto difícil de ocupar, 2021



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

TABLA 4.4

Región Brunca. Indicadores de los establecimientos, según actividad económica, 2021

Categorías de ocupación más frecuentes	Formación académica más demandada	Requisitos más solicitados	Establecimientos con al menos un puesto difícil de ocupar	Principales razones por las que existen puestos difíciles de ocupar
Comercio				
<i>Venta de vehículos automotores y motocicletas; sus partes; mantenimiento y reparación</i>				
Mecánicos y reparadores de vehículos de motor.	Secundaria completa, secundaria incompleta y técnico medio.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	63,6 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
<i>Actividades de venta al por mayor</i>				
Peones de carga; empleados de control de abastecimientos e inventario; y cajeros y expendedores de boletos, tiquetes.	Secundaria completa, secundaria incompleta y bachillerato universitario.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	61,5 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
<i>Actividades de venta al por menor</i>				
Cajeros y expendedores de boletos, tiquetes; asistentes de venta de tiendas y almacenes; y empleados de control de abastecimientos e inventario.	Secundaria completa, secundaria incompleta y bachillerato universitario.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y disponibilidad de horarios.	45,8 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
Otros sectores				
Analistas de gestión y organización; y mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales.	Bachillerato universitario y primaria completa.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	80,0 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto; falta de experiencia; y en la región no hay personal para trabajar en el puesto.

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

4.2.5 Región Huetar Caribe

En la región Huetar Caribe se registraron 172 establecimientos con las siguientes características:

- Solamente el 10,5 % de los establecimientos contó con puestos en los que no se requirió escolaridad; y el 84,3 % contó con puestos en los que se solicitó secundaria completa.
- Los tres requisitos más solicitados en la región fueron, en orden de importancia, el manejo básico de computadora y de equipos básicos de cómputo; la disponibilidad de horarios; y la licencia de conducir específica.
- En el 89,5 % de los establecimientos se solicitó la habilidad de orientación al cliente; mientras que la segunda habilidad en importancia de mención fue el compromiso con la calidad del trabajo (80,2 %).
- Solo en el 13,4 % de los establecimientos fue posible contratar sin experiencia en todos los puestos de trabajo, mientras que en el 58,14 % se contó con al menos un puesto difícil de ocupar.

FIGURA 4.5

Región Huetar Caribe. Habilidades requeridas de forma más frecuente en los establecimientos, por actividad económica, 2021

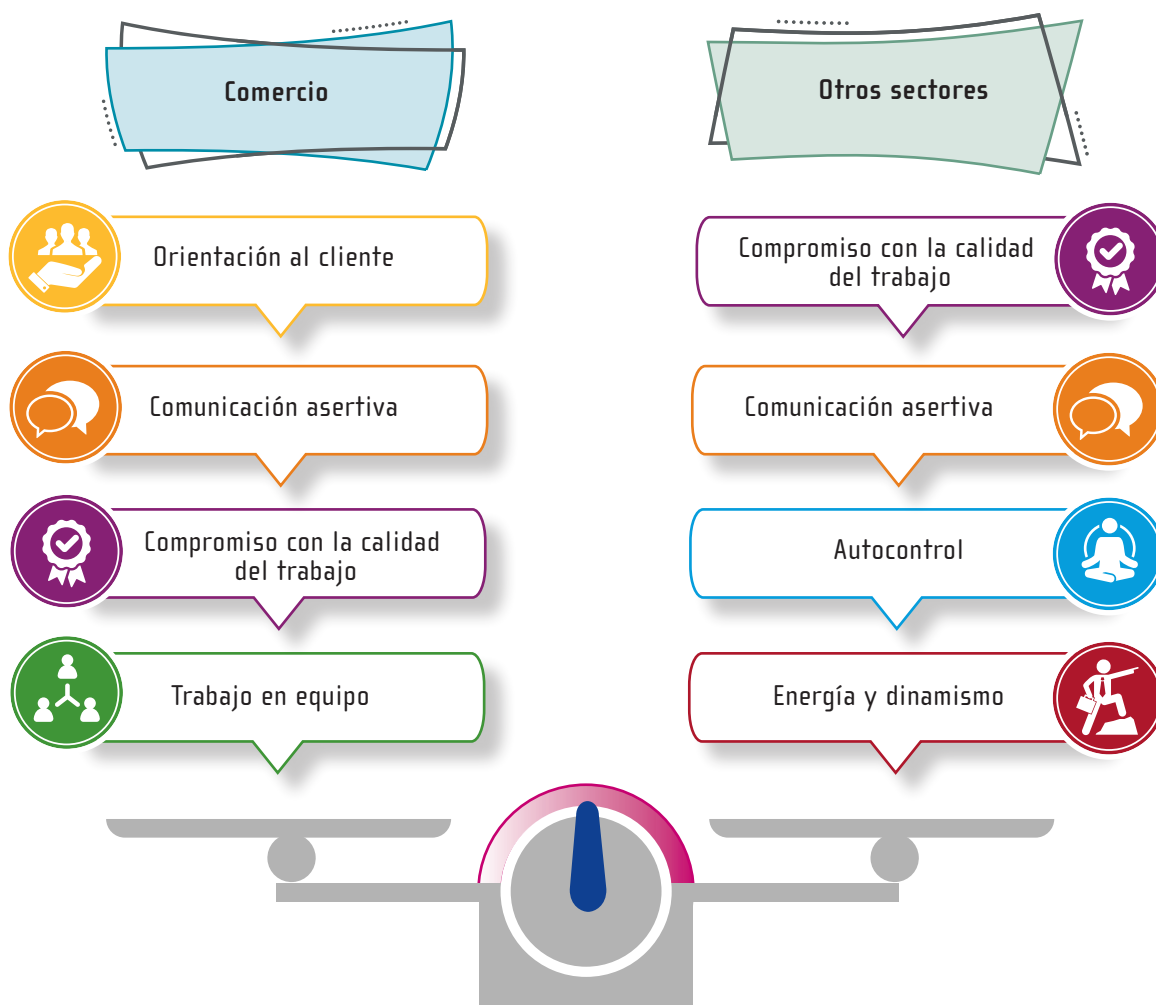


TABLA 4.5

Región Huetar Caribe. Indicadores de los establecimientos, según actividad económica, 2021

Categorías de ocupación más frecuentes	Formación académica más demandada	Requisitos más solicitados	Establecimientos con al menos un puesto difícil de ocupar	Principales razones por las que existen puestos difíciles de ocupar
Comercio				
<i>Venta de vehículos automotores y motocicletas; sus partes; mantenimiento y reparación</i>				
Asistentes de venta de tiendas; empleados de control de abastecimientos e inventario; y mecánicos y reparadores de vehículos de motor.	Secundaria incompleta, secundaria completa y bachillerato universitario.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	47,1 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto; falta de experiencia; y las condiciones del puesto son poco atractivas.
<i>Actividades de venta al por mayor</i>				
Conductores de camiones pesados; empleados de control de abastecimientos e inventario; y representantes comerciales.	Secundaria completa, primaria completa y bachillerato universitario.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	54,2 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y los postulantes no cuentan con el perfil académico requerido.
<i>Actividades de venta al por menor</i>				
Asistentes de venta de tiendas; cajeros y expendedores de boletos, tickets; y supervisores de tiendas y almacenes.	Secundaria completa, secundaria incompleta y primaria completa.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y disponibilidad de horarios.	58,9 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
Otros sectores				
Empleados de control de abastecimientos e inventario.	Secundaria completa, secundaria incompleta, primaria completa y bachillerato universitario.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	85,7 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.

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

4.2.6 Región Huetar Norte

En la región Huetar Norte se registraron 170 establecimientos que presentaron las siguientes características:

- El 85,9 % de los establecimientos contaron con puestos en los que la formación académica mínima que se requería era la secundaria completa, y 53,5 % la secundaria incompleta.
- Solamente el 9,4 % de los establecimientos requirieron comunicación en un segundo idioma como conocimiento adicional para los puestos de trabajo. Por el contrario, el 98,8 % solicitó el manejo básico de computadora y paquetes básicos de cómputo.
- En el 9,4 % de los establecimientos fue posible contratar sin experiencia en todos los puestos de trabajo, mientras que el 48,2 % contó con al menos un puesto vacante difícil de ocupar.

CUADRO 4.3

Región Huetar Norte. Distribución de establecimientos según los principales requisitos solicitados para los puestos de trabajo, 2021
(Porcentaje)

Requisito	Actividad económica	
	Comercio	Otros sectores
Comunicación en un segundo idioma	7,8	23,5
Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo	98,7	100,0
Manejo de licencias informáticas especializadas	35,3	41,2
Manejo de herramientas especializadas	12,4	47,1
Certificaciones en conocimientos relacionados al puesto	31,4	41,2
Incorporado a un colegio profesional	9,8	35,3
Disponibilidad de horarios	87,6	82,4
Disponibilidad de trasladarse dentro o fuera del país	51,6	58,8
Licencia de conducir específica	59,5	100,0

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

TABLA 4.6

Región Huetar Norte. Indicadores de los establecimientos, según actividad económica, 2021

Categorías de ocupación más frecuentes	Formación académica más demandada	Requisitos más solicitados	Establecimientos con al menos un puesto difícil de ocupar	Principales razones por las que existen puestos difíciles de ocupar
Comercio				
<i>Venta de vehículos automotores y motocicletas; sus partes; mantenimiento y reparación</i>				
Representantes comerciales; y mecánicos y reparadores de vehículos de motor.	Secundaria completa, secundaria incompleta y técnico medio (educación técnica vocacional).	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; licencia de conducir específica; y disponibilidad de horarios.	75,0 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
<i>Actividades de venta al por mayor</i>				
Empleados de control de abastecimientos e inventario; técnicos y auxiliares de contabilidad; y peones de carga.	Secundaria completa, bachillerato universitario, secundaria incompleta y primaria completa.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; licencia de conducir específica; y disponibilidad de horarios.	57,6 %	Falta de experiencia y los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto.
<i>Actividades de venta al por menor</i>				
Asistentes de venta de tiendas y almacenes; cajeros y expendedores de boletos, tiquetes; y supervisores de tiendas y almacenes.	Secundaria completa, secundaria incompleta y bachillerato universitario.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; disponibilidad de horarios; y licencia de conducir específica.	46,3 %	Los postulantes no cuentan con las habilidades requeridas para el puesto y falta de experiencia.
Otros sectores				
Operadores de instalaciones de producción de energía.	Secundaria completa, secundaria incompleta, primaria completa y bachillerato universitario.	Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo; y licencia de conducir específica.	23,5 %	Falta de experiencia y los postulantes no cuentan con el perfil académico requerido para el puesto.

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

Anexos

Anexo 1. Definiciones de habilidades especiales

Autocontrol: Capacidad para tener dominio de sí mismo, de regular el propio comportamiento, emociones, pensamientos y deseos en ciertas situaciones, con el fin de evitar reacciones negativas ante provocaciones u oposición de los demás.

Aprendizaje continuo: Capacidad para adquirir permanentemente conocimientos y destrezas, así como para propagarlos a los demás, aprovechar la experiencia y estar al día con los conocimientos relacionados con su puesto.

Compromiso con la calidad del trabajo: Capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia, de mostrar interés en aprender y excelencia en el trabajo a realizar, de sentir como propios los objetivos de la empresa o establecimiento, y de prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de ellos.

Comunicación asertiva: Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar ideas y sentimientos, exponer aspectos positivos o negativos en forma escrita y oral, de manera efectiva, clara y oportuna, a fin de alcanzar los objetivos de la empresa o establecimiento y mantener canales de comunicación abiertos.

Formador de personas: Capacidad para favorecer el aprendizaje y crecimiento (intelectual y moral) de los demás.

Dinamismo y energía: Capacidad para seguir adelante y poder trabajar activamente en situaciones adversas, cambiantes o retadoras sin que por esto se afecte su nivel de actividad.

Iniciativa: Capacidad de actuar proactivamente, para idear, emprender, crear oportunidades, mejorar resultados y buscar soluciones a alguna problemática, con el fin de marcar el rumbo por medio de acciones concretas.

Innovación y creatividad: Capacidad para descubrir, inventar y proponer ideas nuevas y originales, con la finalidad de modificar las cosas o convertir las ideas en productos, procesos o servicios nuevos y mejorados, incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad.

Liderazgo: Capacidad para asumir con seguridad la conducción de un grupo y desarrollar el talento de este, fijar objetivos, dar seguimiento y retroalimentación, plantear abiertamente los conflictos, optimizar la calidad de las decisiones, y lograr un clima organizacional armónico y desafiante.

Negociación: Capacidad de crear un ambiente propicio para la colaboración, lograr compromisos duraderos, dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar e influir en otros con estrategias que permitan construir acuerdos satisfactorios para todos.

Pensamiento analítico: Capacidad para entender una situación o un problema, desagregándolo y organizándolo en pequeñas partes, con un enfoque en el detalle, la precisión, la enumeración y la diferencia.

Pensamiento estratégico: Capacidad para proponer políticas y estrategias, comprender los cambios del entorno, detectar opciones, analizar los medios con los que cuenta para llegar a él y facilitar su alcance con los menores costos y el máximo beneficio para la empresa.

Planificación y organización: Capacidad para cumplir los objetivos en el tiempo requerido, estableciendo para ello las prioridades de trabajo y optimizando recursos mediante un buen desempeño de su trabajo y el de los demás colaboradores.

Relaciones públicas: Capacidad para generar una buena imagen del establecimiento, establecer y fortalecer relaciones con aliados estratégicos cuya colaboración es necesaria para lograr los objetivos.

Orientación al cliente: Capacidad para actuar con sensibilidad ante las necesidades de un cliente (externo o interno), comprender adecuadamente sus demandas y generar soluciones efectivas según sus prioridades, así como ofrecerle el mejor servicio para estar a la altura de sus expectativas.

Solución de conflictos: Capacidad para identificar y hallar soluciones a problemas que se presenten, midiendo riesgos, recursos y tiempo.

Toma de decisiones: Capacidad para elegir la mejor decisión, con conocimiento acerca de las posibles consecuencias, con base en propósitos definidos y diversas alternativas.

Trabajo en equipo: Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo o trabajar con otras áreas de la empresa o establecimiento con el propósito de alcanzar un objetivo común, respetando las ideas de otros y fortaleciendo el trabajo armónico.

Anexo 2. Definiciones de requisitos y conocimientos adicionales para el puesto

Comunicación en un segundo idioma: Comunicarse de forma oral y escrita en un segundo idioma que no sea el natal. En el caso de Costa Rica, la respuesta considera algún otro idioma distinto del español.

Manejo básico de computadora y de paquetes básicos de cómputo: Conocer el funcionamiento y saber utilizar la computadora y los paquetes básicos de computación, procesamiento de textos, hojas de cálculo.

Manejo de licencias informáticas especializadas: Conocer el funcionamiento y saber utilizar paquetes de computación especializados para el puesto.

Manejo de herramientas especializadas: Conocer el funcionamiento y saber utilizar herramientas o utensilios especiales para desempeñar el puesto de trabajo; por ejemplo, equipo de soldadura, materiales de albañilería, tratamiento de vidrios y espejos, uso de montacargas, maquinarias industriales, poleas, tornos, armas (y su certificación de portación).

Certificaciones en conocimientos relacionados con el puesto: Contar con una certificación de conocimientos o prácticas (no de herramientas) que sean requisito para laborar en un puesto; por ejemplo, para cursos de manipulación de alimentos, cursos de manejo de pacientes, certificaciones informáticas, cursos de identificación de billetes falsos, etc.

Incorporado a un colegio profesional: Es requisito que la persona trabajadora esté debidamente incorporada al colegio profesional respectivo.

Disponibilidad de horarios: Debe existir disponibilidad para laborar con rotación de horarios, o que no sea inconveniente que se presenten horarios variables por temporadas.

Disponibilidad de trasladarse dentro o fuera del país: Para ocupar el puesto, se debe tener disposición para desplazarse dentro del territorio nacional a otras regiones, o para viajar fuera del país a trabajar.

Licencia de conducir específica: Se considera requisito para un puesto contar con una licencia de conducir específica.

Anexo 3. Descripción y ejemplos de grupos menores de ocupación

Grupo menor de ocupación	Descripción	Ejemplos
Analistas de gestión y organización	Ayudan a las organizaciones para lograr mayor eficiencia y resolver sus problemas. Estudian las estructuras organizacionales, los métodos, los sistemas y los procedimientos.	Coordinador de cobro, coordinador de compras, encargado de logística, encargado de tesorería, encargado de transportes, jefe administrativo, jefe de tienda, jefe de operaciones, supervisor de servicio al cliente y supervisor de crédito
Asistentes de venta de tiendas y almacenes	Venden un rango de productos y servicios relacionados directamente con el público o en nombre de establecimientos de venta al por mayor y por menor, y explican las funciones y cualidades de estas mercaderías y servicios, empaquetar productos y mercancías adquiridos por los clientes.	Vendedor, dependiente, asesor de ventas, cajero vendedor, bodeguero, auxiliar de ventas e impulsador
Cajeros y expendedores de boletos, tiquetes	Manejan cajas registradoras, escáner óptico de precios, computadoras y otros equipos para registrar y aceptar el pago por la compra de mercaderías, servicios y entradas en lugares como tiendas, restaurantes y ventanillas de entradas.	Cajero, encargado de caja, facturador y cajero-dependiente
Carniceros, pescadores y afines	Matan animales, limpian, cortan y preparan carne y pescado, remueven hueso y preparan productos con ellos o conservan carne, pescado y otros alimentos de acuerdo a procesos como secado, salado o ahumado.	Carnicero, ayudante de carnicero, deshuesador, limpiador de carne, destazador
Conductores de camiones pesados	Conducen y atienden vehículos pesados que transportan mercadería, líquidos y materiales pesados para distancias cortas y largas.	Chofer de camión, chofer de vehículo pesado, chofer de tráiler, chofer de reparto, chofer de maquinaria y chofer de cisterna
Empleados de control de abastecimientos e inventario	Llevar registros de las mercancías producidas y de materiales de producción recibidos, pesados, expedidos, enviados o puestos en almacenamiento (inventario).	Bodeguero, chequeador/ alistador, empacador, encargado de inventario, jefe de bodega y despachador de mercadería
Expendedores de gasolineras	Venden gasolina, lubricantes y otros productos para automóviles y proveen servicios como cargar gasolina, limpiar, lubricar y realizar reparaciones menores a vehículos.	Cajero vendedor de combustible, expendedor de combustible, operador de pista y pistero
Instaladores y reparadores en tecnología de la información y las comunicaciones	Instalan, reparan y mantienen equipos de telecomunicaciones, equipos de transmisión de datos, cables, antenas y conductos y reparan y mantienen computadoras.	Encargado de soporte técnico, experto en servicio técnico, liniero de distribución, técnico de soporte a usuarios y técnico en telecomunicaciones

Continuación anexo 3

Grupo menor de ocupación	Descripción	Ejemplos
Limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos	Realizan diversas tareas de limpieza con el fin de mantener limpio y ordenado el interior y accesorios de hoteles, oficinas y otros establecimientos, así como también de aviones, trenes, autobuses y vehículos similares.	Ayudante de limpieza, conserje, encargado de limpieza y miscelánea
Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales	Ajustan, instalan, examinan, realizan mantenimiento y reparan motores (excepto de vehículos a motor, aviones y motores eléctricos), máquinas agrícolas e industriales y equipos mecánicos.	Encargado de mantenimiento de planta, mecánico de maquinaria pesada, soldador y técnico industrial
Mecánicos y reparadores de vehículos de motor	Ajustan, instalan, mantienen, reparan motores de los equipos mecánicos y otros equipos relacionados de vehículos de pasajeros, camiones de reparto, motocicletas y otros vehículos a motor.	Alineador, llantero, lubricador y mecánico automotriz
Operadores de instalaciones de producción de energía	Monitorean, operan y controlan equipos automáticos de aserraderos para aserrar maderas en leños, cortar madera enchapada y hacer chapas, y preparar madera para usos adicionales.	Inspector de servicio, montador eléctrico, montador mecánico, operador de planta y operador de presa
Operadores de máquinas de movimiento de tierras y afines	Operan máquinas para excavar, hacer pendientes, nivelar, alisar y compactar tierra o materiales similares.	Chofer de retroexcavadora, operador de draga, operario de back hoe y tractorista
Peones de carga	Llevan a cabo tareas como empaquetar, transportar, carga y descargar muebles y otros ítems de la casa, o cargar y descargar barcos y aviones y otras cargas, o llevar y apilar mercadería en distintos depósitos.	Alistador, ayudante de reparto, estibador, empacador, peón de bodega y receptor de mercadería
Representantes comerciales	Representan empresas que venden varias mercancías y servicios a negocios y otras organizaciones y proveen información específica de productos como es requerida.	Agente vendedor, asesor comercial, ejecutivo de ventas, promotor, vendedor de servicio al cliente, supervisor de cuentas clave, desarrollador de negocios y gestores de marca
Supervisores de tiendas y almacenes	Supervisan y coordinan las actividades de los vendedores, empacadores y otros empleados en comercios al por menor y por mayor como supermercados y tiendas por departamentos.	Administrador de punto de venta, encargado de tienda, gerente de tienda, jefe de sucursal y supervisor de planta

continúa

Continuación anexo 3

Grupo menor de ocupación	Descripción	Ejemplos
Supervisores en ingeniería de minas	Controlan las operaciones de la industria extractiva y directamente supervisan y coordinan las actividades de los mineros que trabajan en minas subterráneas y de superficies, canteras y túneles.	Encargado de procesos, jefe de maquinaria, jefe de planta, jefe de quebrador y supervisor de producción
Técnicos y asistentes en administración y en economía	Llevar registros completos de las transacciones financieras de una empresa, verifican la exactitud de los comprobantes y otros documentos relativos a dichas transacciones, asisten en las labores de administración de recursos humanos, de mercadeo, de economía o de las relaciones comerciales internacionales.	Asistente administrativo, asistente de ventas, asistente de recursos humanos, auxiliar administrativo, oficinista y secretaria
Técnicos y auxiliares de contabilidad	Mantienen registros completos de transacciones financieras comprometidas y verifican la exactitud de los documentos y expedientes relativos a dichas operaciones.	Analista de contabilidad, asistente contable, auditor interno, contador privado, gestor de crédito y cobro; y tesorero



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