

ENCUESTA SOBRE PRODUCCIÓN, PERFIL DEL RECURSO HUMANO Y NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LA REGIÓN CHOROTEGA

Rafael Arias Ramírez¹
Leonardo Sánchez Hernández².
Luís Oviedo Carballo³
José Cipriano Torres Torrentes⁴

ÍNDICE CONTENIDO

RESUMEN.....	373
SUMMARY.....	373
1. Introducción.....	373
2. Metodología.....	374
2.1 Fuentes de Información.....	375
2.2 Etapas de Trabajo.....	376
3. Principales resultados.....	376
3.1 Perfil de la Empresa.....	376
3.2 Características del empleo actual en la región.....	379
3.3 Evolución reciente y perspectiva de empleo.....	382
3.4 Capacitación y requerimientos.....	389
3.5 Otras características de las empresas en la región.....	391
3.6 Producción y encadenamientos productivos.....	394
Conclusiones.....	396

1 Especialista en economía del desarrollo y economía regional; doctor Universidad de Minnesota, USA, profesor Escuela de Economía, UNA, e investigador del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas, UCR.

2 Economista de la Universidad de Costa Rica, especialista en economía espacial y regional. Investigador del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas (IICE) y del Programa de Desarrollo Urbano Sostenible (PRODUS), Universidad de Costa Rica.

3 Estadístico de la Universidad de Costa Rica. Especialista en análisis sobre pobreza, desigualdad y mercado laboral. Es investigador del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas.

4 Máster en Administración de Negocios de la Universidad de Costa Rica. Es profesor e investigador de la Universidad de Costa Rica, Sede de Liberia.

ÍNDICE FIGURAS Y CUADROS

Gráfico 1. Rama de actividad de los establecimientos entrevistados.	377
Gráfico 2. Distribución porcentual de los establecimientos entrevistados según cantón.	377
Cuadro 1. Características de los establecimientos entrevistados.	378
Gráfico 3. Distribución porcentual de los establecimientos entrevistados según número de empleados.	378
Gráfico 4. Distribución porcentual de los ocupados según rama de actividad.	379
Gráfico 5. Distribución porcentual del empleo por género según tamaño del establecimiento.	379
Gráfico 6. Distribución porcentual del empleo por grupo etario según tamaño del establecimiento.	380
Gráfico 7. Distribución porcentual del empleo por nivel educativo según tamaño del establecimiento.	380
Gráfico 8. Distribución porcentual de los establecimientos según tenencia de problemas para conseguir personal.	381
Gráfico 9. Porcentaje de establecimientos según el método utilizado para conseguir personal.	382
Gráfico 10. Índice de evolución del empleo en la región según tamaño del establecimiento.	383
Gráfico 11. Índice de evolución del empleo en la región según sector económico del establecimiento	383
Gráfico 12. Distribución porcentual de las empresas por expectativa de empleo para el próximo año, según tamaño del establecimiento.	384
Gráfico 13. Distribución porcentual de las empresas por expectativa de empleo para el próximo año, según sector económico del establecimiento.	385
Gráfico 14. Composición porcentual de la generación neta del empleo para el próximo año, según tamaño del establecimiento.	385
Gráfico 15. Composición porcentual de la generación neta del empleo para el próximo año, según sector de actividad económica del establecimiento.	386
Gráfico 16. Composición porcentual de la generación neta del empleo para el próximo año, según rama de actividad del establecimiento.	386
Cuadro 2. Perfil requerido para el nuevo personal según tamaño del establecimiento. -En porcentaje-.	387
Cuadro 3. Percepción y motivo acerca de lograr conseguir el personal requerido para el próximo año, según tamaño del establecimiento.	388
Gráfico 17. Porcentaje de rotación del empleo durante el año, según el tamaño del establecimiento.	388
Gráfico 18. Porcentaje de empresas que cuentan con programas de capacitación para sus empleados, según el tamaño del establecimiento.	389
Gráfico 19. Porcentaje de empresas según el tipo de capacitador utilizado en la formación del personal.	390
Gráfico 20. Porcentaje de establecimientos que requieren capacitación según tema.	390
Cuadro 4. Opinión de los empresarios en la Región Chorotega acerca de la importancia de los graduados de Colegios Técnicos y del INA, según el tamaño del establecimiento.	391
Gráfico 21. Calificación del grado en que la tecnología utilizada es la apropiada para sus necesidades actuales, según tamaño del establecimiento.	392
Cuadro 5. Porcentaje de empresas que han realizado cambios importantes durante los últimos años, según tamaño del establecimiento.	392
Gráfico 22. Porcentaje de utilización de la capacidad instalada según el tamaño del establecimiento.	393

Gráfico 23. Distribución porcentual de los establecimientos según expectativa de producción o ventas durante el año 2011, según el tamaño del establecimiento.	393
Cuadro 6. Utilización de servicios por parte de las empresas entrevistadas, según el tamaño del establecimiento.	394
Gráfico 24. Lugar en que las empresas entrevistadas venden principalmente los productos y servicios, según el tamaño del establecimiento.	395
Gráfico 25. Distribución porcentual de los establecimientos según el canal de comercialización utilizado de acuerdo al tamaño del establecimiento.	395
Gráfico 26. Porcentaje de los productos o insumos utilizados que provienen de la Región Chorotega según tamaño del establecimiento.	396

RESUMEN

El presente documento corresponde al informe de la Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación de la mano de obra en la Región Chorotega. Esta encuesta forma parte del proyecto de investigación *Competitividad territorial y mercado de trabajo en la región Chorotega*, llevada a cabo por el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica (IICE). Esta encuesta es importante para determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas por mano de obra en la región y para informar a los tomadores de decisiones, públicos y privados, respecto a las políticas y programas necesarios de implementar para mejorar las condiciones del recurso humano en la región.

PALABRAS CLAVE: REGION, ESTRUCTURA PRODUCTIVA, ACTIVIDAD ECONÓMICA, RECURSOS HUMANOS, MANO DE OBRA, EMPLEO, MERCADO LABORAL.

SUMMARY

This document corresponds to the report for the survey on production, human resource profile and requirements for labor force training in the Chorotega Region. This survey is a result of the research project entitled *Territorial Competitiveness and labor market in the Chorotega Region*, conducted by the Institute of Research in Economic Sciences of the Universidad de Costa Rica (IICE). This survey is important to determine the quantitative and qualitative needs for labor force in the region and to inform the decision-making process regarding the design and implementation of policies and programs to improve the conditions of the human resource in the region.

KEY WORDS: REGION, PRODUCTIVE STRUCTURE, ECONOMIC ACTIVITY, HUMAN RESOURCES, LABOR FORCE, LABOR MARKET, EMPLOYMENT.

1. INTRODUCCIÓN

Según el decreto ejecutivo No. 18423-PLAN del 20 de Julio de 1988 “Regionalización del Territorio Nacional”, la región denominada Chorotega está compuesta por los once cantones de la provincia de Guanacaste. La región

ha crecido, sobre todo en la última década, con grandes desarrollos turísticos e inmobiliarios. Además posee zonas importantes dedicadas a la siembra de cultivos como el arroz y la caña de azúcar. Sin embargo, esta región presenta grandes problemas socioeconómicos, entre ellos, altos niveles de pobreza, elevado desempleo y

subutilización de la mano de obra, así como niveles altos de desigualdad en la distribución de los ingresos. Estos factores, entre otros, hacen necesario investigar con detalle características de la producción y el empleo en la región, que proporcionen información fundamental para la articulación de acciones estratégicas que permitan lograr un mayor desarrollo en la región, de forma ordenada y con la participación de los distintos actores.

El presente informe describe brevemente los principales resultados obtenidos de la aplicación de la Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la región Chorotega. Este informe está organizado en dos capítulos, el primer capítulo detalla las consideraciones metodológicas del estudio. El segundo capítulo presenta una descripción general de los resultados obtenidos incluyendo aspectos como el perfil de las empresas, características del empleo actual en la región, evolución reciente y perspectiva de corto plazo sobre el empleo en la región así como, los temas relacionados con la capacitación de la mano de obra y los requerimientos de capacitación, la producción y los encadenamientos productivos de los establecimientos.

2. METODOLOGÍA

Con el objetivo de poder determinar la producción, el perfil del recurso humano y las necesidades de capacitación en la Región Chorotega, se concibió un plan metodológico que involucra un diseño de muestreo apto para el objetivo, y la confección, aplicación y procesamiento del instrumento que recolecta la información requerida.

Es importante mencionar, que en las investigaciones previas sobre desarrollo regional se ha trabajado con dos encuestas, una exclusiva a la producción de los establecimientos y otra dedicada a captar las necesidades de capacitación. Sin embargo, por razones de presupuesto, para el presente Proyecto se combinaron ambas encuestas en un único instrumento, dejando solo aquellas variables que

resultaban más apropiadas para los objetivos de la investigación.

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

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

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

Para nuestros efectos las subpoblaciones o estratos están dados por el sector económico al que pertenece el establecimiento, es decir, sector primario (agricultura), sector secundario (industria y construcción) y sector terciario (comercio y servicios). Los establecimientos que formaron parte de la muestra debían estar ubicados geográficamente dentro de los límites del proyecto, es decir dentro de la Región Chorotega.

Como parte de lo que propone un muestreo estratificado la obtención de este tipo de muestras proporciona en general las siguientes ventajas:

1. Se evita la posibilidad de obtener una mala muestra, entendiéndose por esto una concentración de la muestra en ciertos estratos, impidiendo la representatividad de todos los estratos o presiones no comparables entre grupos.

2. Una muestra estratificada puede administrarse de manera más conveniente, a un menor costo, porque permite utilizar distintos esquemas de muestreo para los diversos estratos.
3. Un muestreo estratificado aplicado correctamente da estimaciones más precisas para toda la población, ya que, estratificando se logra reducir la varianza, pues es frecuente que cada estrato genere una varianza inferior a la de toda la población.

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

De acuerdo a los aspectos anteriores se trabajó con un nivel de confianza de el 90%, con un nivel de error permisible del 10% y debido a que este tipo de estudio no ha sido explorado anteriormente se utiliza la varianza máxima, es decir 0.25. Con estos valores se obtuvo un tamaño de muestra de 66 entrevistas por dominio, dado que se establecieron tres dominios el tamaño de muestra final para el proyecto es de 198 entrevistas a establecimientos. Vale indicar que para estos criterios también influyó el hecho de que existe un presupuesto fijo y un plazo reducido para el levantamiento, procesamiento y análisis de la información.

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

El diseño de la muestra es por tanto probabilística y estratificado. Es probabilístico debido a que cada elemento de la población

tiene una probabilidad conocida y distinta de cero de entrar en la muestra, lo cual permite conocer la precisión de los resultados muestrales. Es estratificado porque para las unidades de selección son agrupadas en estratos con características de tamaño similares; en donde se realizara una selección sistemática para obtener los elementos que formarán la muestra.

Para ser coherente con el punto anterior, se necesita un marco muestral, el cual para este caso consiste en un listado de establecimientos que fue levantado por la sede de Liberia en la región de interés para el proyecto durante el año 2010. Este marco fue levado por estudiantes de la sede que hicieron un barrido por los distritos indicados levantando información básica sobre el establecimiento entre ellos, el nombre, la actividad y la dirección exacta y el número de teléfono. Además se complementó con las bases de datos sobre patentes inscritas en las municipalidades y la base del MEIC sobre MyPIMEs. Finalmente se logró crear una base de datos con la información básica de 3.722 empresas ubicadas en la Región.

Para la obtención de la información se diseñó un instrumento discutido y adaptado a los objetivos del proyecto, el cual se aplicó a los gerentes, administradores o encargados en cada uno de los establecimientos contactados. El instrumento se compone de los siguientes módulos:

1. Características generales de la empresa
2. Características del empleo actual en la región
3. Evolución reciente y perspectivas del empleo a corto plazo
4. Capacitación y necesidades de capacitación
5. Tecnología
6. Expectativas de producción y encadenamientos productivos

El instrumento aparece en los anexos de este documento.

2.1 Fuentes de Información

Las fuentes de información requeridas para el desarrollo del presente trabajo son los

datos generados por la aplicación de nuestro propio instrumento y el Censo de establecimientos realizado por la sede de Liberia de la Universidad de Costa Rica en la región de interés para el Proyecto.

2.2 Etapas de Trabajo

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

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

Finalmente, al poner en práctica esta metodología se persigue entregar una base de datos con información precisa y confiable de acuerdo a los objetivos planteados para este proyecto, de manera que permita la obtención de los resultados y conclusiones pertinentes. El trabajo de campo se realizó entre el 17 de junio y el 11 de julio. Participaron 5 estudiantes de diferentes carreras de la Sede Liberia y 6 estudiantes de la Sede Rodrigo Facio que

fueron contratados para realizar las entrevistas de manera telefónica. Todo el trabajo fue supervisado y guiado por personal de la Sede y del IICE.

3. PRINCIPALES RESULTADOS

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a los obtenidos por la encuesta aplicada en la región para los fines de este proyecto, es importante aclarar que se entrevistaron establecimientos formales privados, en los que había por lo menos un empleado, es decir aquellos en los que trabajaban al menos dos personas. Por lo que el tamaño de los establecimientos entrevistados varía entre 2 y 535 trabajadores.

3.1 Perfil de la Empresa

Uno de cada dos establecimientos entrevistados corresponde al sector comercial, hotelaría y restaurantes, lo cual se evidencia debido al auge turístico de la región, la rama comercial agrupa al 35% de los establecimientos mientras que la rama de hoteles y restaurantes concentra un 20%. El gráfico 1 muestra el porcentaje aportado por las otras ramas de actividad económica, evidenciando que el sector industrial y de construcción son los que menos representación tuvieron en la muestra seleccionada.

GRÁFICO 1
RAMA DE ACTIVIDAD DE LOS ESTABLECIMIENTOS ENTREVISTADOS

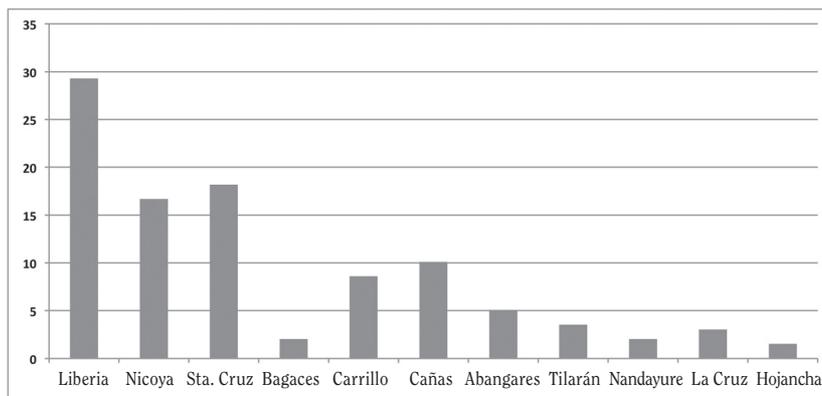


Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

A pesar de que la muestra no se pensó para mostrar representatividad a nivel cantonal. El gráfico 2 describe correctamente la composición del empleo en la región al comparar los resultados de nuestra encuesta con la EHPM. Se tiene que hay una concentración importante de empresas en tres cantones; Liberia, Nicoya y Santa Cruz. Ellos agrupan aproximadamente dos terceras partes de los establecimientos presentes en la Región Chorotega.

La encuesta recolectó información que permite tener una idea actual del perfil de las empresas que se encuentran instaladas en la Región, el cuadro 1 muestra las características más importantes de los establecimientos entrevistados, entre las que destacan que un 18% de los negocios en la provincia forman partes de cadenas de establecimientos, de los cuales la mitad de ellos tiene su sede principal en Guanacaste, es decir son originarios de la zona. El 41% de los establecimientos tiene menos de

GRÁFICO 2
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS ENTREVISTADOS SEGÚN CANTÓN



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

10 años de antigüedad. La mayoría se encuentran constituidos legalmente (95%), por lo que tienen asegurados a sus empleados por medio de la CCSS. Debido al desarrollo turístico tan importante en la región al menos uno de cada

cuatro negocios en la provincia tiene vinculación con el sector externo, por lo que, exporta, vende a exportadores o tiene relación directa con el turista.

CUADRO 1
CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS ENTREVISTADOS

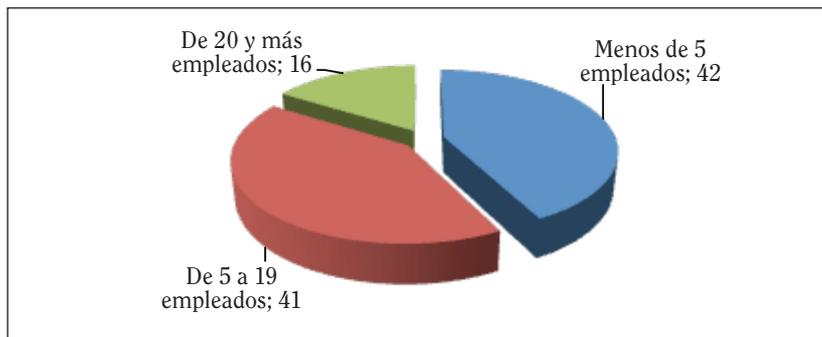
Descripción	Porcentaje
Establecimientos que forman parte de cadenas	18
Establecimientos de cadenas comerciales cuya sede principal se encuentra en la Región Chorotega	51
Establecimientos con menos de 10 años de antigüedad	41
Establecimientos constituidos legalmente	95
Empresas que tienen asegurados a sus empleados por medio de la CCSS	98
Empresas que dicen tener vinculación con el sector externo (exporta, vende a exportadores, o tienen relación con el turismo)	27

Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

Tal y como lo veremos más adelante las micro y pequeñas empresas (MYPEs) que se refieren a aquellos establecimientos con menos de 20 empleados, son importantes no solo en cuanto a la cantidad de establecimientos en la provincia sino también en la generación de empleo. De acuerdo a la cantidad de establecimientos la encuesta encontró

que el 42% de los establecimientos en la región cuenta con menos de 5 empleados. Un 41% corresponden a locales en los que trabajan de 5 a 19 empleados, finalmente, el 16% de las empresas en la región están compuestas por más de 20 empleados, lo que permite calificarles como medianas y grandes empresas (ver gráfico 3).

GRÁFICO 3
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS ENTREVISTADOS
SEGÚN NÚMERO DE EMPLEADOS



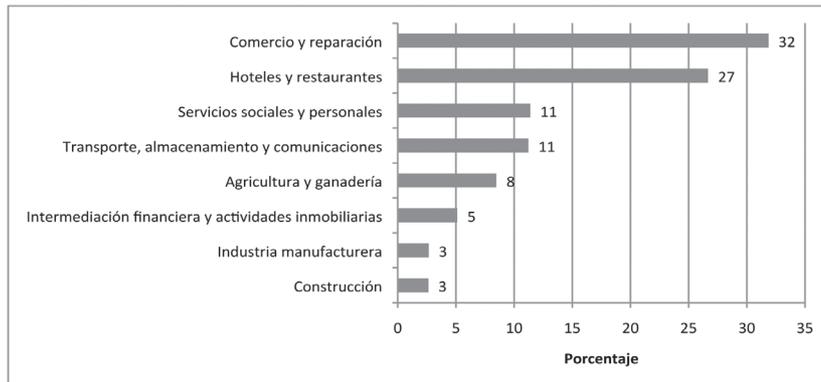
Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

3.2 Características del empleo actual en la región

Una batería de preguntas dentro de la encuesta se destinó a conocer de mejor manera cuales son las características del empleo actual en la región Chorotega, indagando aspectos de género, edad, nivel educativo de los empleados, así como también la forma en cómo contratan

las empresas de la provincia. Al igual que en cantidad de establecimientos presentes Guana- caste, el empleo en la región se concentra en dos tipos de actividad económica. El gráfico 4 muestra como el sector comercial, hotelería y restaurantes son los más importantes en generación de empleo en la región, aportando el 58% del total de puestos de trabajo que se dan en la zona.

GRÁFICO 4
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS OCUPADOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD

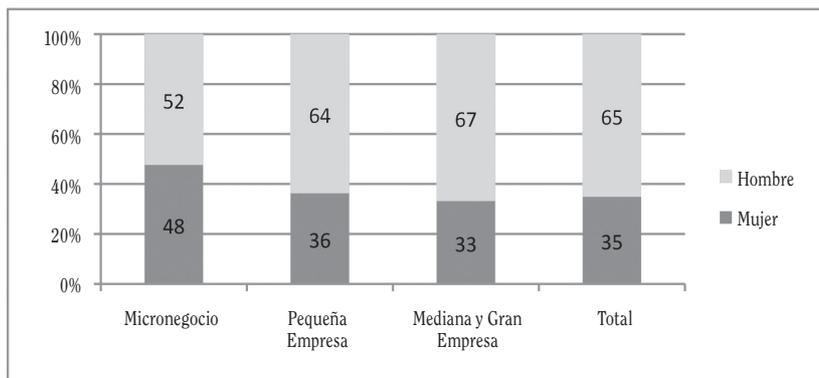


Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

Respecto a la composición del empleo por género, el gráfico 5 muestra que conforme aumenta el tamaño del establecimiento, la participación del empleo femenino va perdiendo importancia, ya que mientras el 48% de los empleados en los micronegocios corresponde a

mujeres, en la pequeña empresa el porcentaje de empleo femenino es de 36%, finalmente las féminas representan la tercera parte (33%) de los empleados en las empresas de mediano y gran tamaño.

GRÁFICO 5
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO POR GÉNERO
SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO

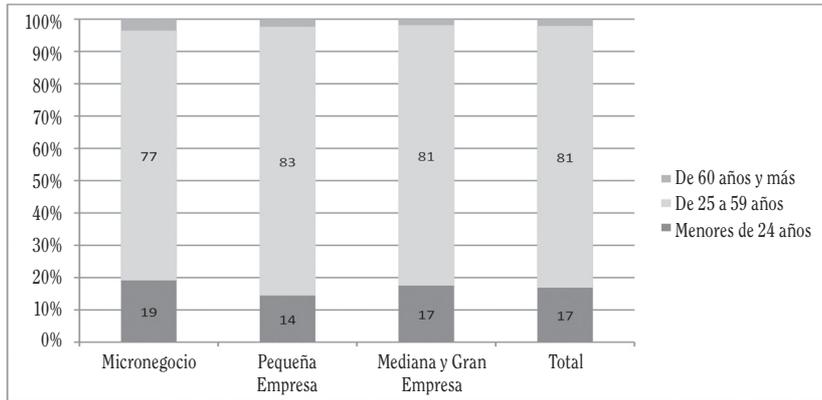


Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

El gráfico 6 muestra la poca participación en el mercado laboral de la región para la población joven y los adultos mayores. En promedio uno de cada cinco empleos es ocupado por algún trabajador perteneciente a estos dos grupos. Al igual que el caso del empleo

femenino, la participación para estos grupos de edad es ligeramente mayor en los establecimientos más pequeños, asociado en ambos casos a empresas familiares que les dan la oportunidad a familiares menores de 24 años y mayores de 60 años de laborar.

GRÁFICO 6
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO POR GRUPO ETARIO
SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO

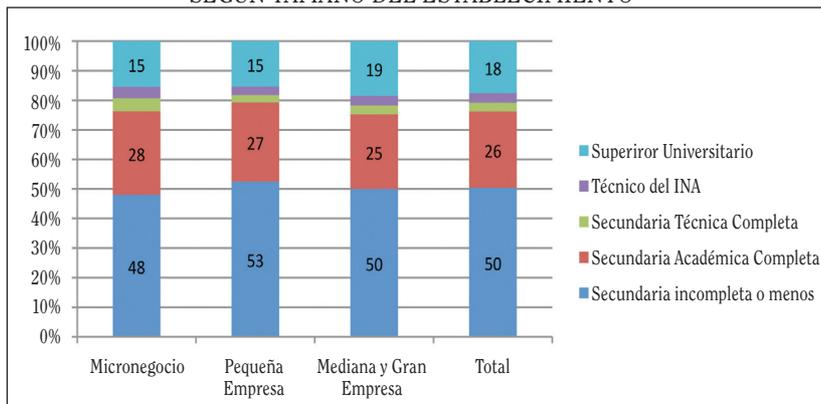


Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

A pesar de que la mitad de la fuerza laboral de la provincia tiene un bajo nivel educativo, 50% de los empleados no ha logrado completar la secundaria, existe un número importante de empleos que corresponde a personal con nivel educativo universitario (18%) en promedio.

Este porcentaje es mayor al de las otras regiones según la EHPM del INEC. Además, tal y como se aprecia en el gráfico 7, el nivel educativo mejora conforme aumenta el tamaño del establecimiento.

GRÁFICO 7
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL EMPLEO POR NIVEL EDUCATIVO
SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO

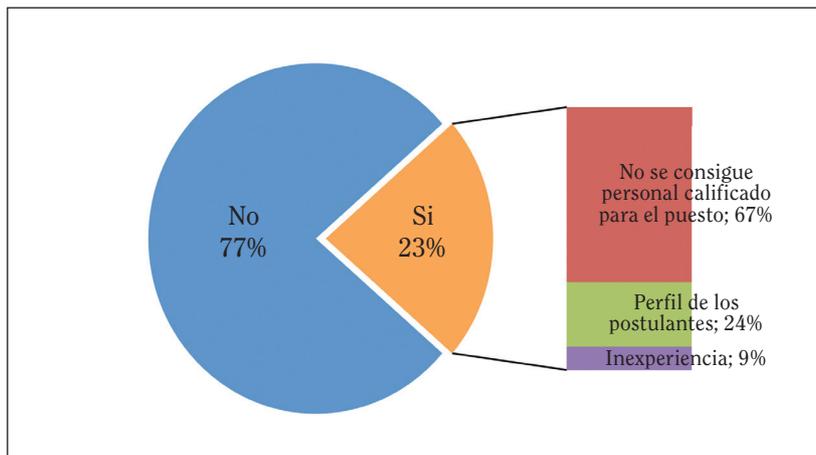


Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

Otra variable indagada por a través de la encuesta consistió en conocer la opinión de los gerentes entrevistados acerca de si ha tenido problemas para conseguir personal durante el último año. Los resultados se presentan en el gráfico 8 y nos dicen que una de cada cinco empresas dice haber tenido problemas para conseguir personal,

en especial con el nivel de calificación, en segundo lugar problemas con el perfil los oferentes debido a expedientes manchados, disconformidad con la paga y poco compromiso con la empresa. Finalmente, algunos indicaron la falta de experiencia de los aspirantes como un problema a hora de llenar los puestos vacantes.

GRÁFICO 8
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS
SEGÚN TENENCIA DE PROBLEMAS PARA CONSEGUIR PERSONAL

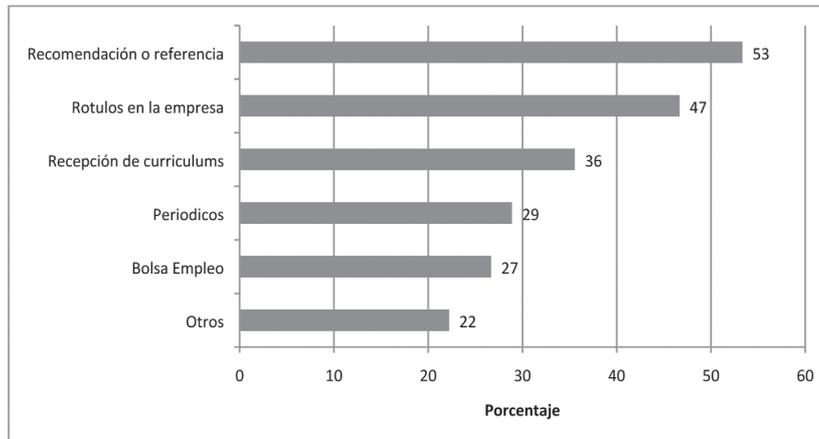


Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

En relación con el gráfico anterior se quiso conocer la forma en como las empresas de la región lograban conseguir el personal para los puestos vacantes, el gráfico 9, describe que la recomendación o referencia personal es la principal manera utilizada por las empresas de la región para llenar las plazas disponibles, 53% de las empresas utilizan este método, es decir, cuando se necesita nuevo personal la mitad de ellos viene recomendado por algún otro trabajador del esta-

blecimiento o por alguna persona relacionada a la que debe tomar la decisión de contratar. Otro de los métodos utilizado es el de colocar rótulos a la entrada de la empresa (47%), así como la recepción de currículos (36%). Llama la atención que la bolsa de empleo es utilizada únicamente por el 27% de los establecimientos entrevistados. Sin embargo, esta bolsa de empleo corresponde a la de instituciones públicas como INA y el Ministerio de Trabajo.

GRÁFICO 9
 PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS
 SEGÚN EL MÉTODO UTILIZADO PARA CONSEGUIR PERSONAL



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

3.3 Evolución reciente y perspectiva de empleo

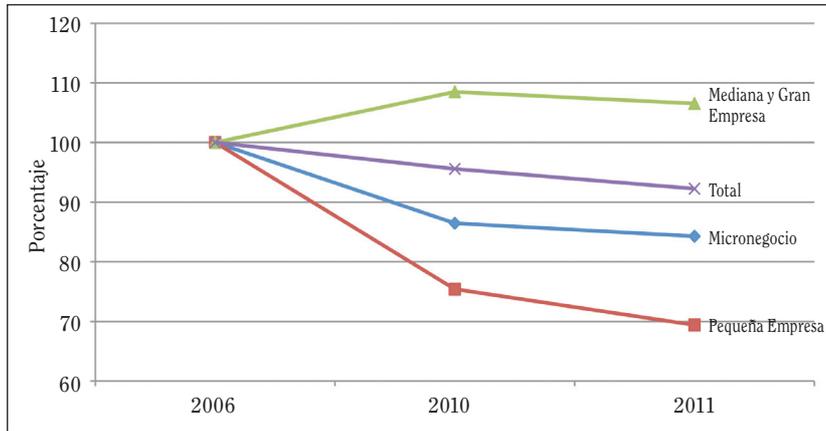
Otro de los objetivos específicos del presente estudio fue investigar la evolución del empleo en los últimos años y conocer la perspectiva de los empleadores respecto al nivel de empleo para el próximo año. Respecto a la evolución reciente del empleo la encuesta indagó la situación del empleo en tres momentos específicos; cinco años atrás, es decir, durante el año 2006, el año pasado (2010), así como la cantidad de empleados que tienen actualmente (2011). Este ejercicio permite observar el efecto de la recesión económica mundial del año 2007 y que afectó al país principalmente durante los años 2008 y 2009. Para mostrar los resultados del nivel de empleo en la región en estos tres periodos se creó un índice tomando el año 2006 como base. El gráfico 10 muestra estos resultados según el tamaño del establecimiento, tal y como se puede apreciar el impacto de la crisis en la provincia aún no se ha superado, ya que en promedio el nivel de empleo formal en la región se haya un 8% por debajo del valor que había alcanzado en el año 2006. La mediana y gran empresa presente en la región han logrado superar el nivel de empleo con el que contaban

6 años atrás. Sin embargo durante el año 2011 muestra una leve caída respecto al año 2010. Por el contrario, los micronegocios y la pequeña empresa mostraron un descenso importante durante el periodo analizado en la cantidad de empleados con los que contaban.

De la misma manera se analizó la evolución del empleo por sector económico del establecimiento, también encontramos diferencias importantes, ya que el sector primario y secundario cayeron dramáticamente, mientras que el sector terciario actualmente tiene la misma cantidad de empleados que los que tenía en el año 2006. Es decir, agricultura e industria y construcción son los sectores más afectados por la crisis económica, mientras que el sector servicios ha logrado mantener la misma cantidad de empleos.

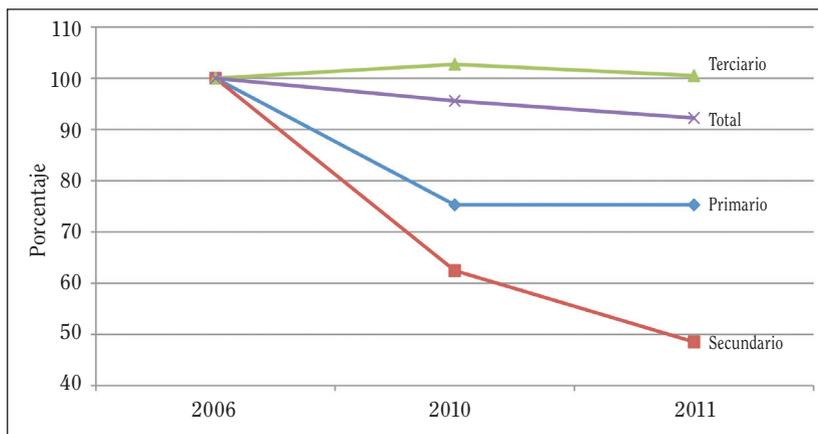
A pesar de los datos anteriores, según la EHPM el nivel de desempleo en la zona se ha mantenido constante, una explicación a ello puede deberse al hecho de que una parte de los empleos perdidos en el sector formal privado haya pasado al sector informal de la economía y otra parte haya sido absorbida por el sector público.

GRÁFICO 10
 ÍNDICE DE EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA REGIÓN
 SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

GRÁFICO 11
 ÍNDICE DE EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA REGIÓN
 SEGÚN SECTOR ECONÓMICO DEL ESTABLECIMIENTO

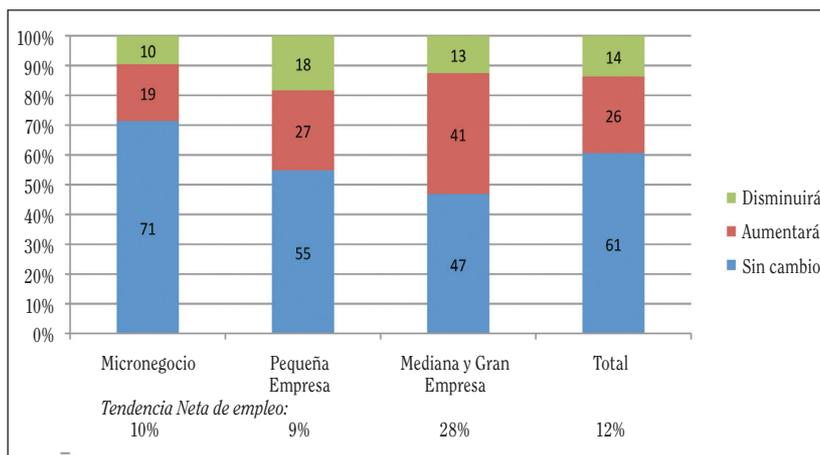


Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

El gráfico 12 presenta la distribución porcentual de las empresas según la perspectiva de empleo del momento en que se aplicó la encuesta a doce meses posteriores. En promedio un 61% de las empresas considera que no habrá cambio en la cantidad de empleados. Sin embargo, hay un 39% que piensa que se darán cambios. A mayor tamaño del establecimiento mayor optimismo de aumentar la planilla laboral, mientras un 19% de los gerentes de los micronegocios

espera aumentar la cantidad de empleados en su negocio, un 41% de los gerentes de la mediana y gran empresa piensa que aumentará su planilla. De la misma manera en el gráfico 12 se muestra la tendencia neta del empleo, es decir, al porcentaje que piensa aumentar se le resta el porcentaje que piensa disminuir, como resultado en promedio un 12% de los establecimientos tiene la expectativa de que el empleo en la región crecerá durante el próximo año.

GRÁFICO 12
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS EMPRESAS POR EXPECTATIVA DE EMPLEO PARA EL PRÓXIMO AÑO, SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

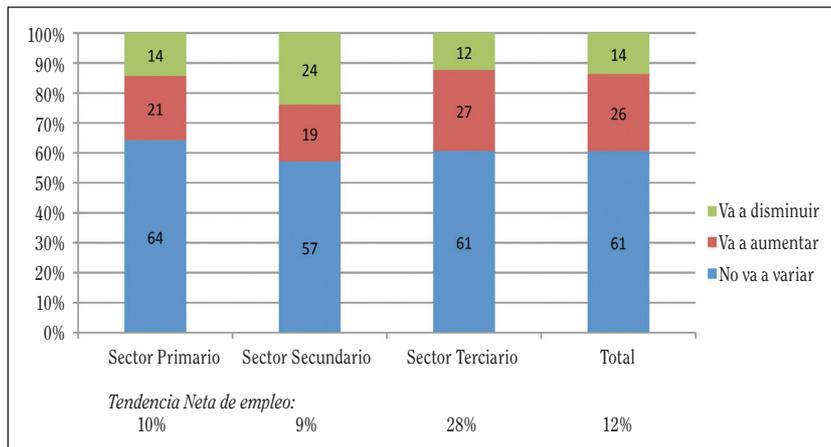
Al igual que hay diferencias por tamaño del establecimiento en la perspectiva del empleo para los próximos doce meses, por sector económico de las empresas se encontró que algunos sectores son más pesimistas. Este es el caso del sector secundario donde la perspectiva neta de empleo resultó negativa ya que es mayor el porcentaje de empresas que piensa que el nivel de empleo disminuirá que las que consideran que el empleo aumentará. Contrario al caso de las industrias y construcción, el sector servicios tiene una tendencia neta del 15% de aumento, ver gráfico 13.

En total la perspectiva neta es que el empleo dentro de un año va a aumentar en un 4%, esto se traduce en aproximadamente 4.500 nuevos puestos de trabajo para la provincia

durante los próximos doce meses. De esa cantidad el 42% sería generado por los establecimientos de mediano y gran tamaño, el 24% por la pequeña empresa y un 34% por los micronegocios, ver gráfico 14.

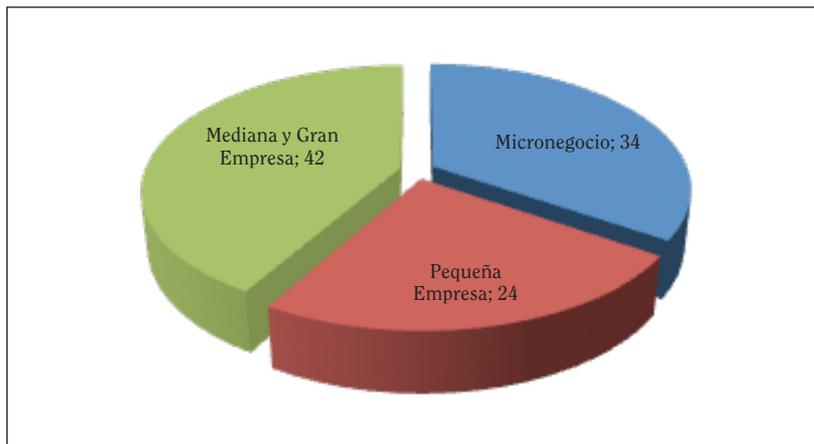
En relación con el sector económico al que pertenecen los establecimientos que esperan aumentar su fuerza laboral, el sector terciario generaría 8 de cada 10 nuevos empleos que se darán en la región. Le sigue el sector secundario 18% y finalmente el sector primario generaría únicamente el 2% de los nuevos empleos. Es necesario indicar, que a pesar de que en el gráfico 15 se aprecia que el sector secundario tiene una tendencia negativa en cuanto al nivel de empleo, en razón de la cantidad de empresas, cuando se hace el análisis en términos de la

GRÁFICO 13
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS EMPRESAS POR EXPECTATIVA DE EMPLEO PARA EL PRÓXIMO AÑO, SEGÚN SECTOR ECONÓMICO DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

GRÁFICO 14
COMPOSICIÓN PORCENTUAL DE LA GENERACIÓN NETA DEL EMPLEO PARA EL PRÓXIMO AÑO, SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO.



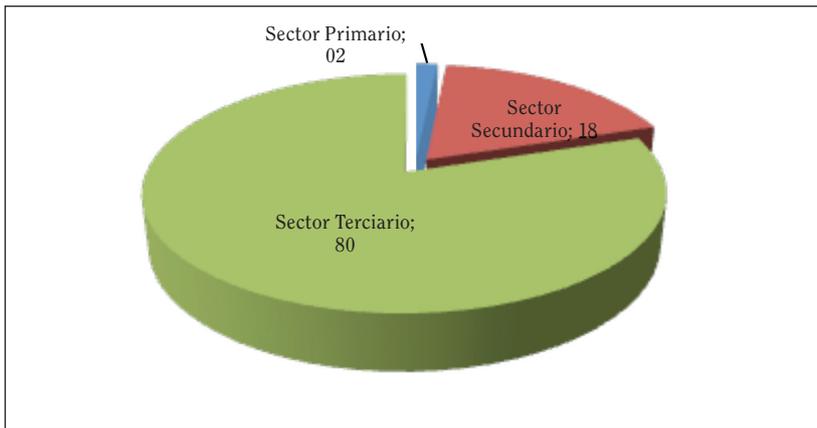
Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

cantidad de empleos que generarían versus los que eliminarían, el balance resultó ser positivo.

El gráfico 16 presenta específicamente en que ramas de actividad es que se necesitarían los nuevos empleados para el próximo año, la rama industrial es el único perdedor, mientras la rama de actividad comercial y la rama de la construcción

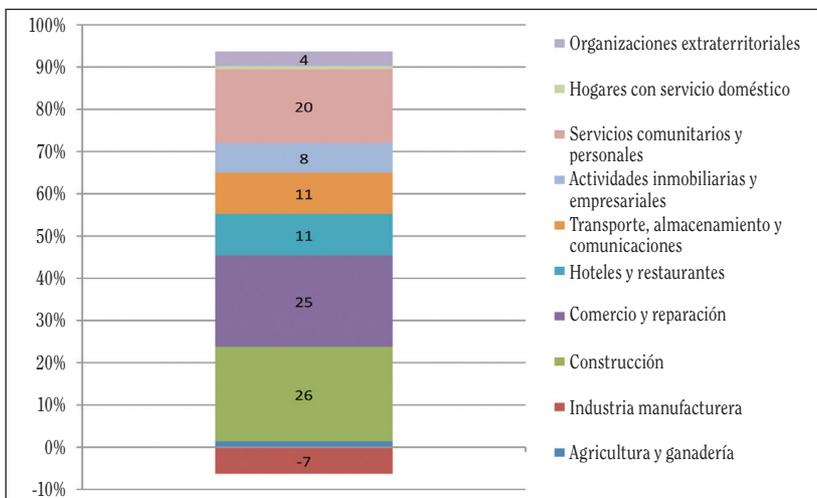
generarían la mitad del empleo requerido, otra de las ramas con perspectiva de generación importante de empleo es la de Servicios comunitarios y personales (20%). Este dato resulta importante para complementar y entender mejor el perfil del personal requerido, así como las destrezas y capacitación requerida en la región.

GRÁFICO 15
COMPOSICIÓN PORCENTUAL DE LA GENERACIÓN NETA DEL EMPLEO PARA EL PRÓXIMO AÑO, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

GRÁFICO 16
COMPOSICIÓN PORCENTUAL DE LA GENERACIÓN NETA DEL EMPLEO PARA EL PRÓXIMO AÑO, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

La encuesta indagó acerca del perfil requerido para el personal que se espera contratar para el próximo año con el fin de brindar a las instituciones de enseñanza una luz sobre las necesidades de las empresas en cuanto a la preparación de la futura fuerza laboral. El cuadro 2 presenta este perfil según tamaño del establecimiento. Tal y como puede apreciarse hay diferencias importantes según la cantidad de empleados en cada establecimiento, por ejemplo en los micronegocios la mitad del nuevo personal debería tener algún conocimiento técnico o superior, así como el 81% debería tener algún conocimiento básico en computación y el 37% con conocimientos al menos básicos en inglés. La pequeña empresa por su parte requiere que un 21% de los nuevos empleos requeridos sean profesionales universitarios, 51% con algún conocimiento en computación y un 57% con al menos conocimientos básicos en inglés. Las medianas y grandes empresas de la región necesitarían personal con un nivel educativo bajo 58% que como máximo tengan

secundaria completa. De igual forma 58% de los nuevos empleos se requieren sin conocimientos en computación y un porcentaje similar 59% sin conocimientos en inglés.

En las empresas entrevistadas además de consultar sobre el perfil requerido se quiso conocer sobre la percepción de sus administradores sobre lo fácil o difícil que iba a ser conseguir dicho personal, así como el motivo de dicha opinión, ver cuadro 3. Como resultado se tiene que el 53% de los establecimientos que esperan aumentar la cantidad de empleados considera que será fácil conseguir el personal que necesitarán, principalmente (71%) por haber mucho personal disponible en la región, mientras que el restante 29% lo considera fácil por los pocos requisitos que tienen los puestos en oferta. El otro 47% de los establecimientos considera que será difícil conseguir el personal debido a una mala preparación académica de la población en la provincia (50% de los establecimientos).

CUADRO 2
PERFIL REQUERIDO PARA EL NUEVO PERSONAL SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO
-EN PORCENTAJE-

Cualidades deseables del personal por contratar	Micronegocio	Pequeña Empresa	Mediana y Gran Empresa	Total
Por nivel educativo	100	100	100	100
Sin Educación	31	29	18	25
Graduados Secundaria Académica	10	22	40	26
Graduados de Colegios Técnicos	6	3	13	8
Graduados del INA	38	21	15	23
Técnico Superior (Colegios Universitarios)	4	3	4	4
Graduados Universitarios	10	21	10	14
Por conocimientos en computación	100	100	100	100
Con Conocimientos en básicos Computación	81	37	33	47
Con Conocimientos Avanzados Computación	0	14	9	8
Sin conocimientos en Computación	19	49	58	45
Por conocimientos en inglés	100	100	100	100
Con Conocimientos en básicos Inglés	17	14	38	24
Con Conocimientos Avanzados Inglés	20	43	3	21
Sin conocimientos en Inglés	63	43	59	55

Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

CUADRO 3
PERCEPCIÓN Y MOTIVO ACERCA DE LOGRAR CONSEGUIR EL PERSONAL
REQUERIDO PARA EL PRÓXIMO AÑO, SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO

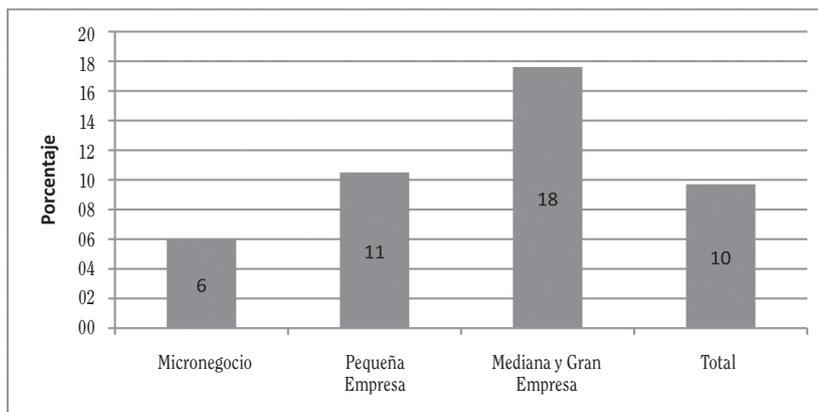
Percepción y motivo	Micronegocio	Pequeña Empresa	Mediana y Gran Empresa	Total
Facil	100,0	100,0	100,0	100,0
Mucho personal disponible	50,0	60,0	100,0	71,4
Pocos requisitos	50,0	40,0	0,0	28,6
Difícil	100,0	100,0	100,0	100,0
No dominan el inglés	33,3	27,3	0,0	25,0
No se consigue el tipo de perfil	0,0	18,2	100,0	25,0
Mal preparados académicamente	66,7	54,5	0,0	50,0

Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

En promedio uno de cada diez trabajadores cambia de empleo durante el año, ver gráfico 17. Sin embargo, el mayor movimiento de trabajadores se da en la mediana y gran empresa

donde aproximadamente uno de cada seis trabajadores cambia de empleo durante el año. En la pequeña empresa este porcentaje baja al 11% y en los micronegocios es del 6%.

GRÁFICO 17
PORCENTAJE DE ROTACIÓN DEL EMPLEO DURANTE EL AÑO,
SEGÚN EL TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

3.4 Capacitación y requerimientos

Un importante número de empresas cuenta con programas de capacitación para sus empleados, en promedio uno de cada tres establecimientos en la provincia capacita a sus empleados durante el año. Este porcentaje varía según sea el tamaño de la empresa, pues en los micronegocios un 25% cuenta con programas de capacitación, un 32% de la pequeña empresa y un 63% de la mediana y gran empresa tiene programas de capacitación para la formación de sus empleados, ver gráfico 18.

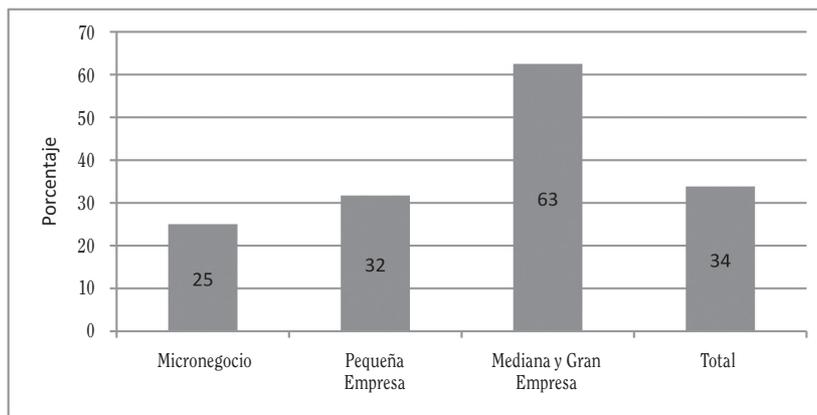
En el gráfico 19 puede observarse como la utilización de la asesoría externa es importante en las empresas que brindan capacitación a sus empleados, ya que el 51% de los establecimientos utilizan este tipo de capacitador a la hora de brindar formación a los trabajadores. Como información adicional encontramos que un 50% de las empresas que tienen programas de capacitación lo hacen en horario laboral.

La encuesta procuró indagar acerca de la cantidad de empleados que requerían capacitación en cada tema necesitado por las empresas. Sin embargo, las personas entrevistadas en su mayoría no estaban seguros acerca del número

de trabajadores que capacitarían en cada tema por lo que esta variable se deshecho. En su lugar, los gerentes o administradores si supieron indicar en que temas específicos es que se requiere la capacitación para sus empleados, por lo que el gráfico 20 muestra el porcentaje de establecimientos que tienen necesidades de capacitación particulares. En primer lugar se tiene que un 36% de los establecimientos indicaron requerir capacitación para sus trabajadores en “Servicio al Cliente”, seguido de un 23% en Inglés y un 16% en informática. Otros muchos temas fueron expuestos en menor porcentaje y un 20% de los establecimientos dijo no requerir capacitación por ahora.

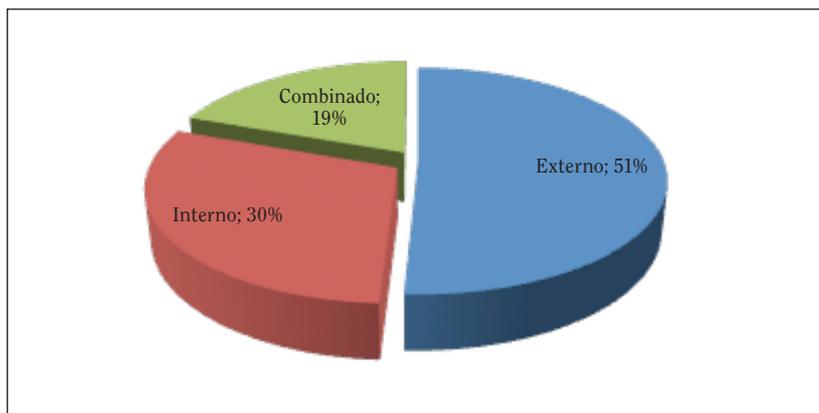
Por medio del instrumento utilizado se indagó acerca de la opinión de los empleadores de la provincia, respecto la importancia de los centros de formación de mano de obra en la región, específicamente sobre la importancia de los graduados de Colegios Técnicos y del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). El cuadro 4 presenta las respuestas brindadas a estas interrogantes por parte de los gerentes o administradores de los establecimientos entrevistados. Los graduados de colegios técnicos son más importantes (50%) en la pequeña y mediana y gran empresa principalmente por su

GRÁFICO 18
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE CUENTAN CON PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA SUS EMPLEADOS, SEGÚN EL TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

GRÁFICO 19
 PORCENTAJE DE EMPRESAS SEGÚN EL TIPO DE CAPACITADOR
 UTILIZADO EN LA FORMACIÓN DEL PERSONAL



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

GRÁFICO 20
 PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS QUE REQUIEREN CAPACITACIÓN SEGÚN TEMA



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

mejor preparación. De igual manera conforme aumenta el tamaño del establecimiento aumenta la percepción de los empresarios acerca de la importancia de los graduados del INA, debido a una mejor preparación de los empleados provenientes de esta institución. Respecto a la pregunta de si es necesario cambiar el perfil de los graduados del INA, el 76% de los gerentes o administradores consideró que no es necesario cambiarlo. Del 24% que si considera necesario

cambiar este perfil el 67% de ellos hace referencia a que no se dan capacitaciones en áreas específicas, como por ejemplo, mecánicos en áreas específicas (autobús, maquinaria no agrícola), electricidad, salud ocupacional. También que se preparen mejor, que realicen más práctica antes de salir al mercado y que les refuercen en relaciones humanas. Así como que el no excluyan a los que no tienen el noveno año aprobado entre otras.

CUADRO 4
OPINIÓN DE LOS EMPRESARIOS EN LA REGIÓN CHOROTEGA ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE LOS GRADUADOS DE COLEGIOS TÉCNICOS Y DEL INA, SEGÚN EL TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO

Descripción	Micronegocio	Pequeña Empresa	Mediana y Gran Empresa	Total
Importancia de los graduados de Colegios Técnicos	100%	100%	100%	100%
Son importantes para la empresa	40%	50%	50%	46%
No importantes para la empresa	60%	50%	50%	54%
Principal Razón				
Mejor preparación	91%	100%	69%	93%
No son necesarios	74%	59%	75%	68%
Importancia de los graduados del INA	100%	100%	100%	100%
Son importantes para la empresa	50%	61%	78%	59%
No importantes para la empresa	50%	39%	22%	41%
Principal Razón				
Mejor preparación	98%	98%	100%	99%
No son necesarios	76%	72%	14%	69%
Necesidad de cambiar el perfil de los graduados del INA	100%	100%	100%	100%
Es necesario cambiarlo	21%	27%	22%	24%
No es necesario cambiarlo	79%	73%	78%	76%
Principal razón para cambiarlo				
Capacitación en áreas específicas	71%	63%	67%	67%
Dar mejor preparación	29%	37%	33%	33%

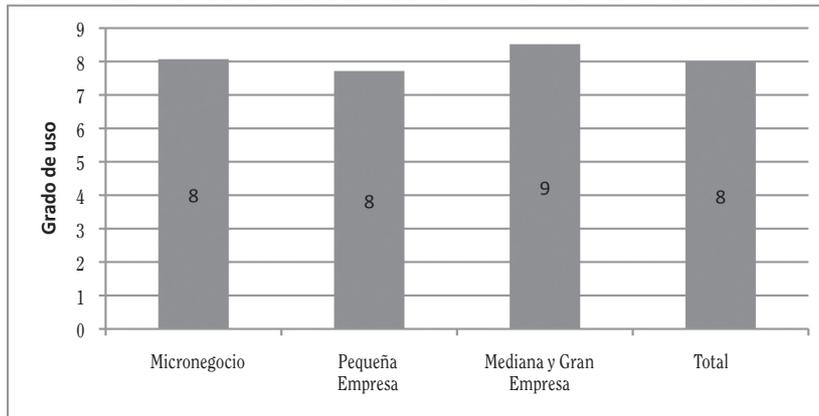
3.5 Otras características de las empresas en la región

Existe en las empresas de la provincia un uso de la tecnología acorde con las necesidades de los establecimientos presentes en la región. En promedio los entrevistados dieron una calificación de 8, en la escala de 1 a 10

donde 10 es la puntuación máxima, al grado en que la tecnología utilizada por la empresa, finca o negocio es la apropiada para las necesidades actuales. Esta nota es ligeramente mayor en las empresas de mediano y gran tamaño (8.5).

En los últimos años casi la mitad de las empresas han realizado cambios importantes en el proceso productivo (49%), en el producto

GRÁFICO 21
CALIFICACIÓN DEL GRADO EN QUE LA TECNOLOGÍA UTILIZADA ES LA APROPIADA PARA SUS
NECESIDADES ACTUALES, SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

CUADRO 5
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE HAN REALIZADO CAMBIOS IMPORTANTES DURANTE LOS ÚLTIMOS
AÑOS, SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO

Cambio reciente	Micronegocio	Pequeña Empresa	Mediana y Gran Empresa	Total
Total	100%	100%	100%	100%
En el proceso productivo	46%	48%	63%	49%
En el producto o servicio	43%	49%	47%	46%
En la tecnología	42%	44%	63%	46%
En el proceso gerencial y/o administrativo	19%	32%	28%	26%
Otro	1%	1%	3%	2%
Sin Cambios	33%	26%	13%	27%

Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

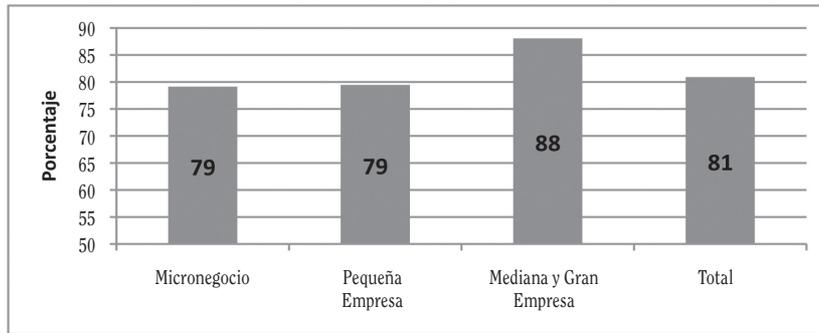
o servicio (46%), en la tecnología (46%), así como en el proceso gerencial y/o administrativo (26%). Solo un 27% de las empresas reportó no haber realizado ningún cambio importante durante los últimos años.

El porcentaje de utilización de la capacidad instalada es bastante alto en los establecimientos de la Región Chorotega, para el proceso de producción se tiene en promedio un 81% de utilización de la capacidad instalada, ver gráfico 22. Adicionalmente los empleadores

dijeron que en promedio se trabaja 10 horas por día, 6 días a la semana y 50 semanas al año.

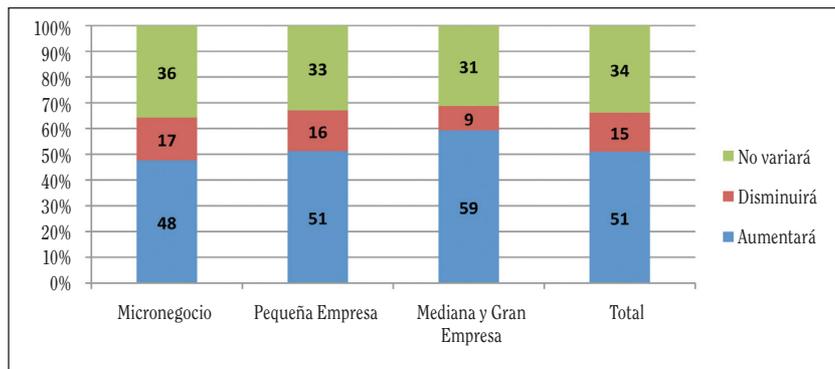
Los gerentes o administradores de los establecimientos en la región anticipan oportunidades para incrementar la producción o las ventas en el presente año. El porcentaje de empresarios que tiene expectativas de un aumento en este rubro va del 48% en los micronegocios, 51% en la pequeña empresa y 59% en la mediana y gran empresa, ver gráfico 23.

GRÁFICO 22
 PORCENTAJE DE UTILIZACIÓN DE LA CAPACIDAD INSTALADA
 SEGÚN EL TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

GRÁFICO 23
 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS SEGÚN EXPECTATIVA DE PRODUCCIÓN O
 VENTAS DURANTE EL AÑO 2011, SEGÚN EL TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

3.6 Producción y encadenamientos productivos

Los servicios bancarios y de internet son los más utilizados por las empresas instaladas en la región Chorotega 93% y 83% respectivamente, con pequeñas diferencias cuando se considera el tamaño del establecimiento, en

tercer lugar se ubica la asesoría administrativa, en promedio utilizada por el 42% de los establecimientos. Sin embargo, los otros servicios investigados (inteligencia de mercados, pruebas de laboratorio, asesoría productiva e investigación de nuevos productos) son utilizados principalmente por los negocios de mediano y gran tamaño, ver cuadro 5.

CUADRO 5
UTILIZACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS, SEGÚN EL TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO

Cambio reciente	Micronegocio	Pequeña Empresa	Mediana y Gran Empresa	Total
Total	100%	100%	100%	100%
En el proceso productivo	46%	48%	63%	49%
En el producto o servicio	43%	49%	47%	46%
En la tecnología	42%	44%	63%	46%
En el proceso gerencial y/o administrativo	19%	32%	28%	26%
Otro	1%	1%	3%	2%
Sin Cambios	33%	26%	13%	27%

Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

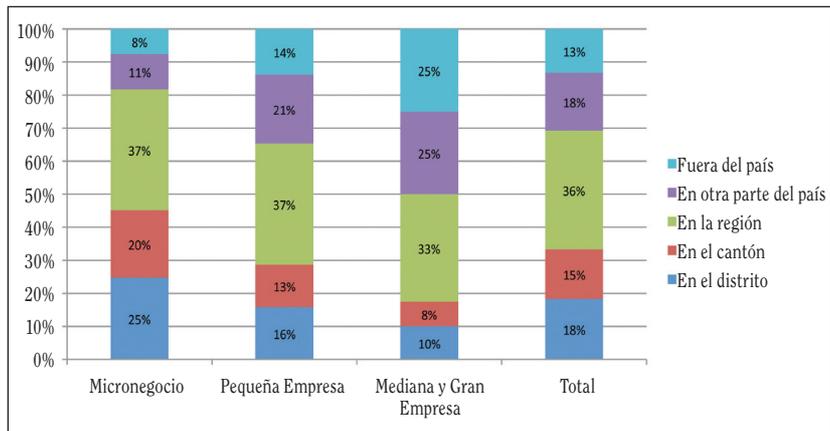
Un 69% de las empresas en la región venden principalmente sus productos dentro de la Región Chorotega, lo que propicia los encadenamientos productivos, este porcentaje es mucho mayor (81%) en los micronegocios, 65% en la pequeña empresa y 50% en la mediana y gran empresa, ver gráfico 24.

El principal canal de comercialización utilizada por los establecimientos entrevistados es el de llevar directamente su producto hasta el mercado de los consumidores (74%), un 7% de las empresas lo hace a través de intermediarios, mientras que el restante 19% utiliza ambos canales para ubicar su producción, por lo que se puede decir que una de cada cuatro

empresas utiliza intermediarios para colocar su producción.

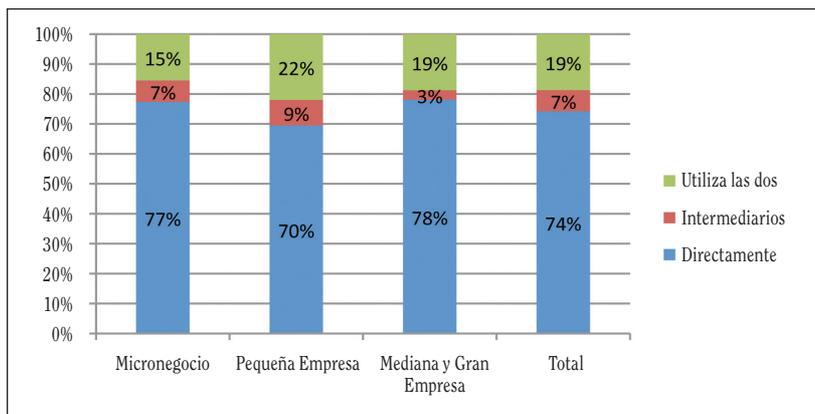
Finalmente se consultó a los gerentes y administradores entrevistados de las empresas pertenecientes al sector agrícola, industrial de manufactura y de comercio, qué porcentaje de los productos o insumos utilizados provienen de la provincia de Guanacaste. Los resultados se muestran en el gráfico 26. En promedio una tercera parte de los insumos se compran en la misma provincia. Este porcentaje es mayor conforme disminuye el tamaño del negocio, ya que para las medianas y grandes empresas es del 26%, para la pequeña empresa es del 31% y para los micronegocios es del 41%.

GRÁFICO 24
LUGAR EN QUE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS VENDEN PRINCIPALMENTE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS, SEGÚN EL TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO



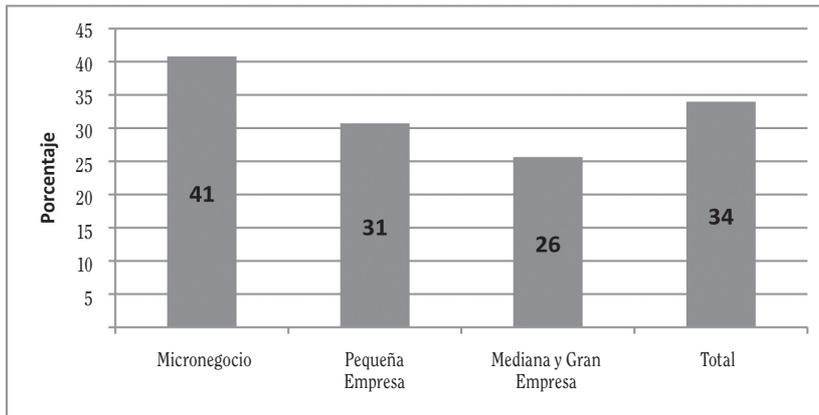
Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

GRÁFICO 25
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS SEGÚN EL CANAL DE COMERCIALIZACIÓN UTILIZADO DE ACUERDO AL TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

GRÁFICO 26
 PORCENTAJE DE LOS PRODUCTOS O INSUMOS UTILIZADOS QUE PROVIENEN
 DE LA REGIÓN CHOROTEGA SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Encuesta sobre producción, perfil del recurso humano y necesidades de capacitación en la Región Chorotega.

CONCLUSIONES

Esta encuesta responde a la necesidad de suministrar información hasta ahora inexistente, ya que si bien la EHPM proporciona información sobre el mercado laboral en la región, estos datos corresponden a la información de los ocupados que residen en la provincia por lo que no refleja directamente la información de las personas que laboran en la región, esto debido al movimiento interregional que se da. Por lo tanto, debe considerarse esta información para la formulación de políticas y los programas de capacitación que se vayan a desarrollar en el futuro cercano.

Un aspecto relevante es que así como las características de los establecimientos son diferentes según la cantidad de empleos que laboran en él, las estrategias que se desarrollen en cuanto a programas de capacitación y políticas públicas deben considerar las particularidades de los establecimientos como su tamaño y sector económico.

Impartir formación técnica y profesional de acuerdo a las necesidades de las empresas ubicadas en la región, mejorará las posibilidades que tienen los habitantes de la provincia para conseguir un empleo en la región y a la

vez satisfacer la demanda actual de trabajo calificado que tienen los empleadores de la región Chorotega.

A pesar de haber obtenido un cúmulo de información importante quedan interrogantes que es necesario considerar en futuros trabajos sobre desarrollo regional, entre ellas, conocer que pasó con las empresas que cerraron operaciones recientemente, cuales son las especialidades o profesiones requeridas para los nuevos empleados requeridos, considerar no solo la opinión acerca de la importancia de los colegios técnicos y el INA sino de los colegios universitarios y las universidades.

Los resultados muestran que solo una tercera parte de los insumos de producción provienen de la misma región. En este sentido uno de los mayores retos para lograr el desarrollo de esta zona es poder articular los diferentes sectores y actores de la economía regional, los diferentes sectores económicos, se desarrollan motivados en sus propios intereses y no se genera un interés conductor de la economía, de tal forma que se pueda articular las necesidades para el desarrollo de un sector, con respecto a las capacidades de otro sector en la región.

La región requiere inversión en la incorporación de nuevas y mejores tecnologías,

invertir en la investigación y extensión necesarias para la diversificación e incrementar la producción, tecnificar a las micro, pequeñas y medianas empresas, investigar en nuevas variedades de productos, que requieren los mercados nacionales e internacionales, tecnificar actividades, como una forma de darle mayor valor agregado.

Uno de los principales retos que enfrenta la región en la inversión en el Capital Humano. Hay que mejorar la educación formal, todos

los niños y niñas deben educarse, y no hacer la excepción, las universidades principalmente las públicas, deben de diversificar sus ofertas profesionales, especialmente con las carreras que respondan a las necesidades del desarrollo de la Región. De igual forma la educación técnica debe de darse en forma integrada y no como una lluvia de curso de capacitación, muy poca integrada y con un mayor seguimiento, que permita hacer una evaluación de entrada y salida de la misma.

