

**PROPUESTA**

**DE**

**OBSERVATORIO DE MERCADO LABORAL**

**PARA COSTA RICA**

**San José, Costa Rica, Octubre 2006**

---

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - MTSS**

Orlando García Piedra. Director General de Empleo  
Edgar Cabrero López. Director General de Planificación  
Carmen Capuano Fonseca. Jefe departamento de Inserción Laboral  
Ana María Rojas Solano. Jefe Departamento de Investigación del Mercado Laboral  
Mauricio Corrales Alvarado. Departamento de Investigación del Mercado Laboral  
Yadira Alvarado Salas. Departamento de Investigación del Mercado Laboral  
Isabel Paniagua Rojas Departamento de Investigación del Mercado Laboral

### **Instituto Nacional de Aprendizaje-INA**

Luís Ramírez Arguedas. Subgerente Técnico  
Eduardo Olmos Campos. Gerencia Técnica  
Rita Mora Mesein. Responsable Servicio de Empleo  
María Elena Vargas Ramírez. Asesora del Instituto Nacional de Aprendizaje

### **Ministerio de Educación Pública**

Aleydi Rodríguez. Educación Técnica  
Ricardo Ramírez. Educación Técnica  
Ivannia Lizano Argüello. Servicio de Intermediación de CTP Dos Cercas  
Humberto Camacho Herrera. Educación Técnica

### **Coordinación Técnica**

M<sup>a</sup> Dolores Martón Martínez. Asistencia Técnica del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales de España

---

**ÍNDICE****PÁGINA**

<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>Justificación</b>	<b>6</b>
<b>¿Qué es el observatorio?</b>	<b>7</b>
<b>Objetivo y funciones</b>	<b>9</b>
<b>Características</b>	<b>12</b>
<b>Ámbitos de actuación</b>	<b>14</b>
<b>Fuentes utilizadas por el observatorio</b>	<b>16</b>
<b>Estructura</b>	<b>18</b>
<b>Situación en Costa Rica. Puntos fuertes y dificultades</b>	<b>22</b>
<b>Ubicación</b>	<b>25</b>
<b>Planificación de actividades</b>	<b>26</b>
<b>Productos del observatorio</b>	<b>27</b>
<b>Mercado de trabajo</b>	<b>30</b>
<b>Necesidades de formación</b>	<b>42</b>

---

## **PROPUESTA DE OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL PARA COSTA RICA**

---

### **INTRODUCCIÓN**

---

El Decreto nº 29219 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del año 2000 en el que materializa el Reglamento del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, señala en sus considerandos

“que dentro de las Políticas del Estado, se hace necesario establecer políticas específicas en materia de información, orientación e intermediación, que permitan la inserción del mayor número de costarricenses en el mercado laboral, en condiciones que favorezcan el aprovechamiento de sus capacidades como un medio para aumentar la productividad nacional”

En el artículo 2 se determina la creación del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, como órgano de política superior. Estará constituido por representantes de Trabajo y Seguridad Social, Educación y Formación profesional, Ministerio de la Mujer, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el sector patronal y las organizaciones sindicales.

En el artículo 6 se recogen los objetivos generales del Consejo, entre los que destaca:

“Establecer un Sistema Nacional de Información, Orientación de Información e Intermediación de Empleo, que permita la vinculación entre la oferta y la demanda laboral así como su seguimiento.”

En el artículo 7 quedan definidos los objetivos específicos, entre los cuales es necesario subrayar:

a) Propiciar investigaciones periódicas sobre la dinámica del mercado laboral que orienten las decisiones en materia de empleo y formación, de manera que garanticen la eficiencia, el crecimiento económico, la equidad y la justicia social.

---

d) Alimentar y sistematizar la información sobre la dinámica del mercado laboral y sus implicaciones en la transformación o modificación de los perfiles técnico-profesionales, así como en la igualdad de oportunidades y la equidad en el empleo.

e) Armonizar y coordinar los servicios de intermediación de empleo con los cambios en el mercado laboral.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de educación Pública (MEP) y el presidente del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) reconocen mediante la firma de un compromiso institucional el valor de la oferta educativa orientada a la población joven y vulnerable, con la finalidad de que adquieran competencias laborales que les faciliten su inserción laboral. Asimismo reconocen la labor realizada por los funcionarios de sus instituciones que participaron en el Diseño del programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL), que ha contado con la coordinación de la Agencia española de Cooperación Internacional (AECI).

El programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL) de Costa Rica forma parte del Programa Regional para Centroamérica, que incluye a los seis países del área y República Dominicana. Responde a una iniciativa de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) y de las instituciones costarricenses, que por sus funciones y competencias están implicadas en las políticas de inserción laboral de los desempleados y en la formación ocupacional. Estas Instituciones son:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Ministerio de Educación Pública (MEP)
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

Este Programa pretende facilitar la inserción laboral de colectivos desfavorecidos (jóvenes, mujeres, inmigrantes....) a través de acciones de formación y capacitación profesional, y de la puesta en marcha de acciones de acompañamiento a la inserción en el mercado de trabajo, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

---

Además a esta premisa se une la necesidad de un servicio público de empleo que potencie y garantice unos servicios de intermediación, orientación y formación eficaces, gratuitos y que lleguen a todas las personas que demanden dichos servicios.

En estas condiciones es fácil comprender la necesidad de creación de una unidad que facilite la consecución de los fines mencionados.

Este documento es el resultado del trabajo realizado y al mismo constituye una propuesta para llevar a cabo la implantación del Observatorio de Mercado Laboral.

Está previsto que la Unidad de Observatorio funcione como una red, a medida que los Servicios Públicos de Empleo lleguen a todos los rincones del país y toda la población sea susceptible de ser beneficiaria del servicio.

---

## **JUSTIFICACIÓN**

---

La existencia de un Observatorio se justifica por la necesidad de dar respuestas a la sociedad. Así los demandantes se preguntan dónde hay empleo, los centros de formación necesitan conocer las tendencias de las ocupaciones y los nuevos requerimientos de las empresas. Las empresas necesitan trabajadores adecuadamente cualificados. Las instituciones sociales y políticas necesitan información actualizada, rápida y clara para diseñar sus políticas de empleo. En este contexto se enmarca esta necesidad.

El conocimiento del mercado de trabajo se ha manifestado como una herramienta muy útil para luchar contra el desempleo. Por lo tanto el que un país disponga de un servicio que esté en condiciones de realizar diagnósticos rápidos y precisos en materia de mercado laboral, le puede proporcionar importantes ventajas.

En estos momentos la administración no dispone de un sistema de información centralizado sobre el mercado de trabajo, ya que las funciones de intermediación y formación se realizan por canales variados y dispersos, y siempre dirigida a sectores parciales de población.

---

Para desarrollar cualquier política de empleo es necesario disponer de análisis y estudios de las características de la oferta de empleo, de la demanda, de las contrataciones, y de los cambios que suceden en el mercado de trabajo.

---

## **¿QUÉ ES EL OBSERVATORIO?**

---

Es una unidad de estudios y análisis de la situación, evolución, comportamiento y tendencias del mercado de trabajo, en sus distintas dimensiones y perspectivas.

El mercado de trabajo está sometido a constantes cambios que influyen en su dinámica. Dichos cambios tienen repercusión tanto a nivel laboral, formativo o social. Se hace necesario disponer de un instrumento que nos permita detectar dichos cambios lo posible e incluso llegar a predecirlos.

Con la información que recoge y elabora, facilita a otras unidades, organismos y entidades, datos y criterios que ayudan a desarrollar acciones eficaces para impulsar la contratación de trabajo estable y de calidad, y el mantenimiento del empleo, para facilitar la inserción y reinserción laboral y en definitiva para combatir el desempleo.

Tiene carácter público, ya que es una herramienta de la administración para acercarse al conocimiento de la realidad laboral, prever sus escenarios a corto y medio plazo y poder intervenir en ellos.

Está enmarcado en el Servicio Público de Empleo o en el organismo responsable de la intermediación laboral, el cual es su principal usuario y con el que comparte sus objetivos y finalidades.

Mantiene una relación permanente con todos los agentes que intervienen en la dinámica del mercado de trabajo, convirtiéndose en un espacio de convergencia de todos ellos.

---

Realiza diagnósticos y propuestas con la finalidad de ayudar a desarrollar acciones eficaces para impulsar la creación y mantenimiento del empleo, para posibilitar la inserción y reinserción laboral y, en definitiva, luchar contra el desempleo.

Sirve de apoyo a los proyectos y planes de desarrollo.

Utiliza la información generada tanto en los Servicios Públicos de Empleo, como de los Servicios de estadística, integrándola a la proveniente de otras fuentes y con la derivada de sus propias investigaciones. Para el desempeño de su misión, el Observatorio, se configura como una gran base de datos que recopila información procedente de fuentes internas que complementada con la procedente de otras fuentes externas, previamente seleccionadas, dará una visión integradora de la realidad del mercado laboral.

Conoce todas las publicaciones, estudios, estimaciones,... que se realizan en los diferentes ámbitos territoriales.

Es una unidad abierta a la sociedad y sus productos deben tener la máxima difusión. Al tratarse de un servicio público y por el interés social que tiene toda la información que sea generada por el Observatorio, ésta debe tener la mayor difusión posible.

La información generada por el Observatorio servirá de referencia para el desarrollo de actuaciones específicas a todas aquellas Instituciones, Organismos y Asociaciones implicados en el diseño de políticas y programas de promoción de empleo y formación. También permitirá, a cuantas personas estén interesadas, el disponer de criterios para orientar su formación y vida profesional y así mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Realiza una programación de actividades flexible, capaz y adaptada a las contingencias del entorno. Una vez recopilada la información y construidas las bases de datos, sus análisis y productos se elaboran con suficiente agilidad, cumpliendo determinados plazos que permitan su utilización

---

## OBJETIVO Y FUNCIONES DEL OBSERVATORIO

---

### Objetivo

El objetivo de la Unidad de Observatorio es conocer el funcionamiento, evolución y tendencias del mercado de trabajo, diagnosticando los factores que determinan su comportamiento y su impacto entre la oferta y la demanda de empleo, apoyando la gestión de los diferentes sectores sociales involucrados en el proceso de intermediación laboral.

En este sentido, se analiza la tendencia que van mostrando las distintas ocupaciones del mercado laboral, tendencia que, sin duda, está influida por la evolución que va experimentando el tejido empresarial. Esta función implica conocer, de forma más especial, las ocupaciones que van apareciendo, aquéllas que van cambiando sus contenidos, las que destacan en un momento determinado o las que están en declive. Además, se estudian aspectos que tienen gran influencia sobre el empleo, como son: inversiones de capital, proyectos de infraestructura y comunicaciones, tipos de empresas que se establecen, etc. y, de este modo, poder detectar los nuevos yacimientos de empleo.

Asimismo, también desde esta función, se realiza un seguimiento de la inserción y reinserción laboral que obtienen los alumnos que han participado en cursos de formación ocupacional.

Ofrece información sobre los cambios que se producen en los contenidos de las ocupaciones y detectar cómo repercuten dichos cambios en ofertas de empleo, tanto en requisitos ocupacionales que se plantean como en perfiles profesionales que se solicitan.

Con tal fin, se analiza la singularidad de cada territorio y se establecen determinados perfiles básicos: el de las contrataciones, el de los demandantes de empleo, el de las ocupaciones y actividades, el de la formación ocupacional, todo lo cual, junto con otras informaciones, nos ayuda a configurar un perfil de la economía de una determinada zona.

Realiza análisis periódicos de las necesidades de formación y de empleo que se generan por los cambios sociales, por la innovación tecnológica o por el desarrollo de nuevas formas de trabajo o de organización y gestión empresarial

---

Para ello se estudia la situación de colectivos y ocupaciones que son de particular interés desde la perspectiva del desarrollo de las políticas activas para el empleo: jóvenes que se incorporan a un primer empleo, mayores de 45 años, perceptores de prestaciones por desempleo, personas con discapacidad, mujeres subrepresentadas en el mercado de trabajo y cualquier otro colectivo con especiales dificultades de inserción laboral.

A modo de resumen puede decirse que el Observatorio de mercado de trabajo pretende conseguir dos objetivos básicos, ambos de igual trascendencia:

- El Observatorio es un instrumento ligado a la formación como una herramienta de apoyo para la planificación y programación de acciones de capacitación.
- Es al mismo tiempo un instrumento de apoyo a la intermediación laboral y una herramienta de un servicio público de empleo para la adecuación entre la oferta y la demanda de trabajo.

Como el mercado laboral es complejo y tiene múltiples dimensiones de análisis, el Observatorio centra su atención tanto en las investigaciones de carácter cuantitativo como cualitativo y tiene en cuenta la desagregación territorial y sectorial donde se producen los datos.

## **Funciones**

- Recopilar, organizar y analizar información sobre el mercado de trabajo procedente de distintas fuentes.
- Establecer nexos de cooperación técnica con organizaciones públicas y privadas generadoras de información sobre el mercado de trabajo.
- Implementar mecanismos de evaluación y seguimiento de las actividades y productos de la unidad.
- Diseñar y ofrecer productos teniendo como referencia las necesidades manifestadas por los distintos agentes implicados en la dinámica laboral.
- Planificar y diseñar los proyectos de investigación necesarios para conocer el dinamismo del mercado de trabajo.
- Establecer mecanismos de comunicación con las empresas.

- 
- Implementar estrategias de intercambios e información con los distintos organismos pertenecientes a la administración pública.
  - Establecer mecanismos de difusión de los productos y servicios que ofrece el observatorio.
  - Mantener un centro de documentación actualizado con información referida al mercado de trabajo.
  - Organizar eventos con los distintos agentes involucrados en la dinámica laboral.
  - Ofrecer información permanente a los centros de formación y capacitación, acerca de los requerimientos y perfiles profesionales demandados por el mercado de trabajo.
  - Asesorar e informar a los entes responsables de la toma de decisiones en materia de empleo y mercado de trabajo.

Resumiendo, un Observatorio realiza un seguimiento permanente del mercado de trabajo en los distintos ámbitos territoriales, sectoriales y ocupacionales para conocer su realidad y facilitar la intervención en ella, proporcionando elementos técnicos para el desarrollo de políticas y programas de apoyo, conservación y fomento del empleo.

El OML estudia

- la evolución y dinamismo del tejido empresarial para planificar y priorizar la formación
- las nuevas oportunidades de empleo para desarrollar itinerarios formativos ajustados a las necesidades
- las necesidades de formación para informar a empresas y trabajadores.

Así el OML debe convertirse en un espacio de consenso y de encuentro entre los distintos agentes sociales que intervienen en el mercado de trabajo, ya que a todos beneficia:

- Los trabajadores contarán con servicios de orientación y formación y podrán tomar decisiones sobre su futuro profesional.
- Los empresarios podrán disponer de los trabajadores adecuados a sus necesidades.

- 
- Los organismos públicos contarán con un instrumento para diseñar sus políticas y programas en materias de empleo y formación.
  - Las entidades impartidoras de formación dispondrán de una referencia para establecer criterios de planificación de sus actividades y programas

---

## **CARACTERÍSTICAS DEL OBSERVATORIO DE MERCADO LABORAL**

---

**1.- El observatorio es un instrumento de investigación y análisis.** El observatorio utiliza la información generada tanto por los servicios de empleo como de los servicios de estadística, integrándola a la proveniente de otras fuentes y con la derivada de sus propias investigaciones.

Asimismo tiene que conocer todas las publicaciones, estudios, estimaciones y proyecciones que se realicen en los diferentes ámbitos territoriales.

**2.-Organiza su trabajo en una red de analistas, manteniendo la autonomía de las unidades descentralizadas.** Una vez que se hayan creado las unidades descentralizadas en los departamentos, cada una trabajará en su ámbito manteniendo su vinculación a la red.

**3.- Utiliza información generada en bases de datos propias, pero contempla, conoce y trabaja todas aquellas que estén a su alcance.** Existe información básica para el funcionamiento del Observatorio, especialmente la procedente de:

- Servicios de gestión de la formación.
- Servicios de Empleo.
- Censos de empresas.
- Encuesta de Hogares .

**4.- La recolección, organización y difusión de la información debe responder a la demandas del entorno.** Realiza una programación de actividades que debe ser flexible,

---

capaz de adaptarse a las necesidades del entorno. Una vez recopilada la información y construidas las bases de datos, el análisis, y tratamiento y los productos deben elaborarse con la suficiente agilidad que permitan su utilización y cumpliendo los plazos terminados previamente.

**5.- Una peculiaridad del Observatorio es que no se limita a conocer la realidad sino que debe intervenir en ella, estableciendo criterios de gestión para facilitar la intermediación laboral y mejorar la formación.** El objetivo no es sólo adquirir conocimientos sobre el mercado de trabajo, sino que éstos sirvan de herramientas para establecer pautas de acción.

**6.-El proceso de expansión de la red del observatorio coincide con el grado de penetración que tenga el servicio Público de Empleo en el conjunto de la sociedad.** El Observatorio tendrá su campo de acción a nivel nacional y la constitución de unidades descentralizadas deberá encuadrarse en las oficinas regionales de intermediación laboral.

**7.-Mantiene nexos de cooperación con las distintas asociaciones laborales y empresariales, independientemente de su orientación partidista.** La utilidad y beneficios del Observatorio tienen que ser reconocidos por todos los agentes sociales y laborales, en tanto que son los verdaderos protagonistas del mercado y la principal fuente de información.

**8.-Interviene en la evaluación de acciones o planes que se hayan puesto en marcha, especialmente los relacionados con la capacitación y orientación.** Su finalidad no es fiscalizar sino estudiar la efectividad en cuanto a los objetivos previstos en términos de empleo; hay que tener en cuenta que las propuestas del observatorio van dirigidas a conseguir la inserción laboral.

**9.- Participa en los eventos relacionados con el mercado de trabajo, tales como: mesas de trabajo, jornadas, foros, seminarios, talleres...** Estas actividades se desarrollarán con el objetivo de mantenerse abierto a la sociedad y actualizado, teniendo prioridad las relacionadas con los centros de formación y orientación.

---

**10.-Autoevalúa sus productos y procesos con criterios de control de calidad.** Para ello se utilizarán instrumentos que permitan elaborar indicadores sobre la efectividad de la unidad en su conjunto. Esto se realiza con el objetivo de corregir y mejorar la dinámica de trabajo y la calidad de la información generada por el Observatorio.

---

## **ÁMBITOS DE ACTUACIÓN**

---

El mercado de trabajo se caracteriza por el dinamismo, la complejidad y la heterogeneidad de las distintas dimensiones desde las que se puede abordar su análisis. Por lo tanto, las investigaciones que realiza el Observatorio deben tener un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo y con la máxima desagregación de los datos, haciendo especial referencia a los siguientes ámbitos.

### **1.- Ámbito territorial: local, estatal, nacional incluyendo áreas rurales y urbanas.**

El considerar los ámbitos territoriales inspira el conjunto del funcionamiento del observatorio. Esto se contempla siempre que se diseña la recolección de datos, se realiza algún diagnóstico o se programa una acción.

Hay que mantener el equilibrio entre el necesario análisis del conjunto nacional y las particularidades y especificidades locales. Las peculiaridades territoriales (recursos, estructura social,...) se han convertido en muchos casos en los auténticos generadores de empleo.

El desarrollo local ha puesto de manifiesto las potencialidades de empleo que tienen los territorios pequeños, reconociendo las limitaciones, detectando las posibilidades y coordinando al mismo tiempo los distintos agentes que intervienen en él.

Esta consideración se traslada también a la dinámica de trabajo, en el sentido en que el Observatorio se configura como una red que se extiende en todo el territorio nacional. Por lo tanto, los usuarios e interlocutores del Observatorio están distribuidos en todos éstos ámbitos.

### **2.- Ámbito de las ocupaciones (puestos de trabajo, ocupaciones, etc.).**

---

La relación entre la oferta y la demanda se realiza a través de la ocupación y es ahí donde se reflejan los posibles desajustes que puedan existir entre ambas. Por ello, el Observatorio analiza el comportamiento de las ocupaciones desde distintos campos:

- El perfil de la ocupación solicitada por las empresas.
- El perfil del trabajador colocado en el sector formal del mercado de trabajo.
- El perfil del demandante de empleo o participante en cursos de formación.
- Variaciones del volumen de empleo por ocupación

### **3.- Ámbito de las actividades económicas, que a su vez se estructuran en sectores o subsectores.**

El acercamiento a la realidad económica, necesariamente tiene que utilizar esta variable que incorpora tanto a las empresas como a sus trabajadores. El funcionamiento de un sector o actividad económica tiene suficientes peculiaridades como para ser analizados de forma independiente, alcanzando el mayor grado de desagregación posible.

### **4.- Ámbito formativo: cursos, especialidades formativas, niveles de capacitación**

El Observatorio aborda todo lo relacionado con el ámbito de la formación en la medida que se relaciona con las necesidades del sistema productivo y que proporcione posibilidades de inserción laboral.

Analiza los perfiles de entrada y salida de las acciones formativas, y su grado de coincidencia con lo solicitado por el mercado de trabajo.

Establece criterios de selección de los participantes en las acciones de formación. Estos criterios estarán relacionados con las posibilidades de inserción una vez finalizada la acción capacitadora.

Genera información a los centros de capacitación y formación, acerca de los requerimientos y perfiles profesionales demandados por el mercado de trabajo, con la finalidad de proporcionarle los lineamientos que le sirvan de base para el diseño curricular

---

de los diferentes cursos, y para la programación de una oferta académica cónsona con su entorno inmediato.

Analiza puestos de trabajo y sus tareas específicas a fin de que los contenidos de formación estén en consonancia con los requerimientos del desempeño de dicho puesto.

#### **5.- Ámbito de segmentos de población (jóvenes, mujeres, universitarios u otros).**

El mercado de trabajo se estructura en función de las características personales de la fuerza laboral, como lo son sexo, edad, nacionalidad, nivel educativo, capacitación, etc. Las posibilidades de inserción y adaptación laboral pueden verse favorecidas o perjudicadas en función de estas características.

Es necesario identificar los grupos potencialmente receptores de acciones de formación, orientación y apoyo social, e implementar mecanismos que permitan detectar colectivos o grupos poblacionales con mayores dificultades para incorporarse al mercado de trabajo.

#### **6.- Ámbito de la empresa.**

La empresa, como principal fuente generadora de puestos de trabajo, es donde se manifiestan los cambios tecnológicos y organizativos y su impacto sobre el empleo, produciendo efectos sobre los perfiles ocupacionales, las competencias laborales, las condiciones de trabajo, el nivel de empleo, etc. Por lo tanto, el Observatorio aborda estos cambios en función de la dinámica del mercado de trabajo.

---

### **FUENTES UTILIZADAS POR EL OBSERVATORIO**

---

Para conseguir los objetivos previstos es necesario proceder a la localización de fuentes que resulten de interés y el tipo de información que se quiere obtener. Las fuentes pueden clasificarse en:

**-Fuentes cuantitativas.** Ofrecen datos numéricos, fáciles de tabular y tratar estadísticamente. Pueden ser:

- Registros administrativos. Surgen de los procesos administrativos propios de instituciones vinculadas al mercado de trabajo. Son una fuente continua y estable de información. Se debe disponer de estos registros de forma rápida como

---

resultado de volcados automáticos con periodicidad mensual/anual y preferiblemente en formato electrónico. Los inconvenientes de los registros administrativos están relacionados con la cobertura, uniformidad y restricciones de acceso por disposiciones legales o falta de convenios de colaboración.

- Encuesta de Hogares. Abarca prácticamente a toda la población de un país, todas las ramas de actividad, todos los sectores de la economía y todas las categorías de los trabajadores. Es un instrumento flexible para la recogida de datos sobre la fuerza de trabajo. Su inconveniente deriva de que son datos muy genéricos. Su principal debilidad es la incapacidad para proporcionar datos fiables sobre áreas concretas o subgrupos de población.
- Encuesta de establecimientos. Tiene un ámbito, cobertura y contenido sectorial. Facilita datos sobre las características, funcionamiento, producción, capital e ingresos de las unidades productivas. Solo ofrece información sobre el sector formal de la economía, empresas y trabajadores. Únicamente la cumplimentan empresas de cierto tamaño.

**-Fuentes cualitativas.** Su importancia y valor no radican en los datos numéricos que puedan aportar sino en la opinión que puedan generar. Son:

- Aportes documentales .Es la información bibliográfica que se utiliza como base informativa y de consulta de temas relacionados con el objeto de estudio. Son publicaciones de otros organismos, ministerios asociaciones empresariales. sindicatos....
- Medios de comunicación. Ofrecen una visión actual y continua permitiendo el seguimiento de la noticia durante un periodo. Suele anticipar proyectos antes de que se plasmen en normativa o actuaciones concretas.
- Entrevistas personales y reuniones de expertos. Se utilizan para obtener información relativa a las características del mercado laboral mediante conversación directa con los conocedores del mismo. Se obtiene una información completa, profunda y rica, debido la espontaneidad de las respuestas. >requiere un trabajo previo de preparación intenso y riguroso.
- Encuesta. Se utiliza cuando se pretende llegar al mayor número de destinatarios y no se puede acceder a ellos mediante reuniones o entrevistas. Es necesario realizar previamente una selección de una muestra representativa.

---

Presenta el inconveniente del bajo nivel de respuesta y poco grado de concreción. Ocasionalmente puede proporcionar información cuantitativa.

---

## **ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE OBSERVATORIO**

---

La unidad de Observatorio estará constituida por:

- Responsable del departamento / Coordinador del Observatorio de Mercado de Trabajo
- Analistas.

### **Coordinador del observatorio**

#### **Funciones**

- Programar, coordinar y supervisar todas las actividades a realizar por la Unidad.

#### **Descripción**

- Establecer con la Dirección general de Empleo las líneas de actuación prioritarias en el ejercicio de la actividad del departamento.
- Planificar la actividad anual del Observatorio de acuerdo con los objetivos marcados.
- Asignar funciones y tareas a los integrantes del departamento.
- Establecer la metodología a seguir en la elaboración de los diferentes estudios que realice el Observatorio.
- Establecer contactos y mantener relaciones de cooperación con organismos y entidades públicas o privadas susceptibles de ofrecer información de interés para el desarrollo de la actividad del observatorio.
- Promover la participación del observatorio en eventos relacionados con el mercado de trabajo (jornadas, mesas de trabajo, conferencias...)
- Representar al departamento.
- Supervisar la ejecución de las distintas actividades previstas en el plan de actuación.
- Procurar la máxima difusión de los productos elaborados por el departamento, tanto en el ámbito interno como externo.

- 
- Mantener una línea de trabajo que favorezca la participación de todos los integrantes del departamento en el funcionamiento de mismos y en la consecución de los objetivos fijados.
  - Garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo y funcionamiento del observatorio.
  - Coordinar y fomentar la capacitación, actualización y formación de los recursos humanos que conforman el observatorio.
  - Cualquier otra función que le sea asignada, dentro de sus competencias, por instancias superiores.

### **Perfil**

**Titulación:** Titulado universitario (superior o medio) con preferencia en Sociología, Ciencias Económicas, Empresariales, Estadística, Psicología Industrial, Psicología Social....

**Conocimientos específicos:** Son conocimientos específicos necesarios para el desarrollo de la labor técnica del Observatorio de Mercado de trabajo: Estadística, Informática, Interpretación de indicadores económicos, Técnicas de investigación social, gestión de instrumentos de fomento del empleo, y de la Formación Ocupacional.

Además de conocimientos en técnicas de relaciones humanas (comunicación, asertividad, motivación, trabajo en equipo) y en análisis de problemas y búsqueda de soluciones.

**Habilidades:** Debe poseer:

- Capacidad de liderazgo.
- Capacidad de análisis y síntesis
- Dotes de organización
- Capacidad de gestión
- Capacidad de comunicación
- Capacidad de trabajo en equipo

**Actitudes:**

- Receptividad
- Objetividad
- Iniciativa y creatividad

- 
- Flexibilidad
  - Dinamismo

## **Analista**

### **Funciones**

- Realizar estudios e investigaciones sobre el mercado de trabajo por actividad, sector económico y ocupación; mantener estadística de empleo y de indicadores económicos. Buscar los indicadores económicos del mercado de trabajo y mantener actualizada la información sobre el mercado laboral.

### **Descripción**

- Colaborar en el establecimiento del plan de trabajo.
- Participar en el diseño del proceso a seguir en la elaboración de los distintos informes y estudios.
- Realizar estudios e investigaciones sobre el mercado laboral: demandas, ofertas, colocaciones....
- Establecer la metodología a seguir.
- Determinar las fuentes y las técnicas más adecuadas para la recogida, tratamiento y posterior elaboración de informes.
- Analizar la información obtenida, llegar a conclusiones y elaborar criterios.
- Hacer propuestas tendientes a mejorar la situación del mercado de trabajo y de los elementos que en él se interrelacionan

### **Perfil**

**Titulación:** Titulado universitario (Superior o Medio) en alguna de las carreras de Ciencias Sociales: Economía, Empresariales, Sociología, Estadística....

**Conocimientos específicos:** Debe poseer

- Experiencia en el área de investigación del mercado de trabajo y servicios de intermediación laboral.
- Conocimientos de estadística y técnicas de investigación social.

### **Habilidades**

- 
- Capacidad de análisis y síntesis
  - Capacidad de trabajo en equipo
  - Capacidad de comunicación
  - Capacidad de decisión

### **Actitudes**

- Receptividad
- Objetividad
- Iniciativa y creatividad
- Flexibilidad
- Dinamismo

---

## **SITUACIÓN EN COSTA RICA. PUNTOS FUERTES Y DIFICULTADES**

---

Como aspecto positivo hay que señalar que en Costa Rica existen organismos oficiales que estudian la realidad del mercado de trabajo, como es el Departamento de Investigación del Mercado Laboral (DIMAL), denominación que puede sugerir una notable relación y similitud con Observatorio de Mercado de Trabajo. Este departamento forma

---

parte de la Dirección General de Planificación del Trabajo, integrada a su vez en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Tiene tres objetivos básicos: (1)

- a) Brindar apoyo técnico en las labores de la máxima autoridad en el área del mercado laboral.
- b) Servir de contraparte técnica para cumplir con compromisos que en materia de información laboral ha adquirido la institución y el Gobierno de Costa Rica con organismos internacionales.
- c) Evacuar consultas técnicas de otras instancias o dependencias de la institución, usuarios e investigadores externos.

Podemos preguntarnos cuál será la aportación del Observatorio objeto de esta propuesta. Lo que la unidad de Observatorio de Mercado laboral aportará será fundamentalmente la creación de un equipo estable de analistas, con formación específica en técnicas de investigación, que realiza el análisis permanente del mercado de trabajo. La segunda aportación, pero no menos importante será la elaboración de productos con periodicidad anual y de forma sistemática de manera que la información esté siempre actualizada. Otras aportaciones vienen dadas por los propios y criterios y pautas que rigen su forma de trabajo:

- Interrelación de conocimientos e integración de metodologías.
- Enfoque interdisciplinario en la interpretación de la realidad.
- Fidelidad y reconocimiento a las fuentes de información utilizadas.
- Pluralidad tanto en las fuentes como en los usuarios de la información.
- Rigor en la recogida, procesamiento y análisis de los datos.
- Objetividad en los procesos de investigación, evitando prejuicios que repercutan en los resultados.

(1) Memoria Institucional 2004- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Valoración del trabajo en equipo.
- Confidencialidad en el manejo y uso de los datos que por su naturaleza tengan un carácter personal, individual, y los procedentes de encuestas y entrevistas.

- 
- Relación permanente con los distintos sectores y agentes que participan en la organización y funcionamiento del mercado de trabajo, independientemente de su tendencia política o ideológica.

Como aspecto positivo que puede favorecer la implementación de la Unidad de Observatorio hay que señalar, la existencia de políticas activas de empleo, es decir, formación ocupacional, intermediación y orientación. Aunque como se ha dicho anteriormente, estas funciones son realizadas por distintos organismos, con poca conexión entre ellos.

Entre los aspectos que pueden suponer una dificultad a la hora de abordar el análisis y conocimiento de la realidad del mercado laboral en Costa Rica es la significativa existencia de la economía informal, que genera empleo y riqueza, pero sobre la cual no actúa ningún tipo de control y apenas existe información.

Otra circunstancia significativa en el mercado laboral de Costa Rica es la presencia masiva de inmigrantes, especialmente originarios de Nicaragua sobre los que es difícil ejercer un control para verificar su origen, características laborales, formativas.... etc.

Finalmente a estas circunstancias hay que añadir otra que aumenta las dificultades de análisis: el mercado presenta importantes lagunas que hacen difícil si no imposible llegar a un conocimiento exhaustivo de la realidad. Las bases de datos son fragmentadas y están dispersas. En muchos casos son inexistentes porque no hay registros. **En esta línea aprovechamos para decir que sería conveniente iniciar acciones para modificar ciertas inercias que no deben permanecer en una sociedad moderna. Hablamos de la necesidad de crear registros y de actualizar los ya existentes para tener acceso a una información completa y actualizada.**

En Costa Rica disponer de un Observatorio del Mercado de Trabajo permitirá:

- Reforzar la transparencia del funcionamiento del mercado de trabajo.

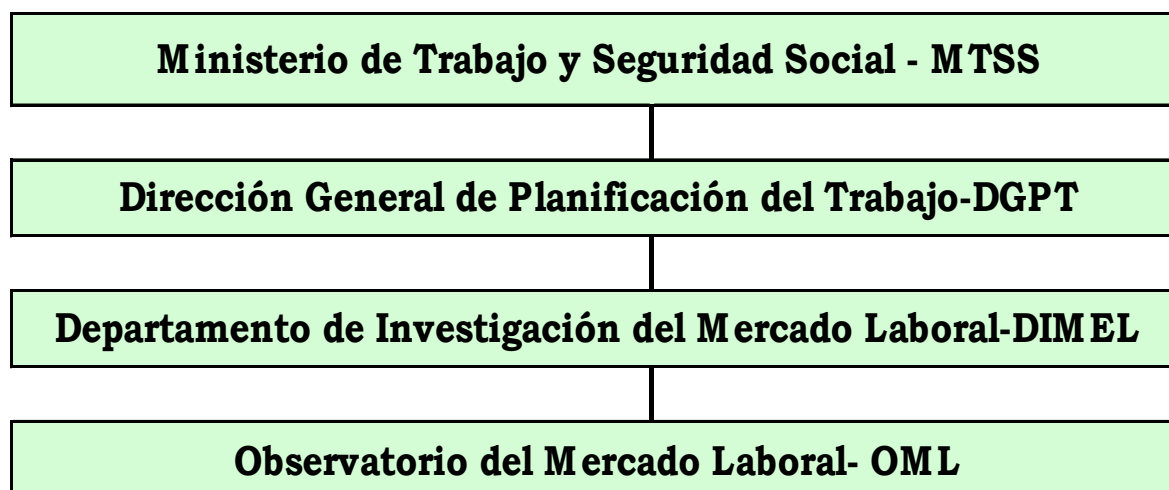
- 
- Agilizar los procesos de adaptación entre las necesidades de las empresas con los perfiles de los trabajadores, facilitando el encuentro entre la oferta y la demanda.
  - Dinamizar el rol de las agencias de empleo y fortalecer su capacidad de gestión, optimizando los servicios que ofrecen (intermediación y orientación laboral).
  - Facilitar la igualdad de oportunidades en la medida que se ofrezca el libre acceso a la información, con lo que se contribuirá conseguir una distribución más equitativa de las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo.
  - Conseguir información para localizar y aprovechar fuentes potenciales de empleo, principalmente a nivel local.
  - Orientar la movilidad laboral y geográfica como un medio para incrementar las oportunidades de trabajo.
  - Optimizar la competitividad de la economía y de las empresas, en la medida que se pueda realizar una mejor gestión de los recursos humanos.
  - Coadyuvar a las políticas pasivas y orientar las políticas activas de protección y fomento al empleo.
  - Facilitar la coincidencia entre el contenido de la formación y los requisitos del tejido productivo.
  - Orientar la adecuación de los contenidos de la formación a los cambios tecnológicos, técnicos y socioeconómicos que inciden en el mercado laboral y que afectan a las ocupaciones.
  - Establecer líneas de investigación ocupacional en sectores económicos y ámbitos geográficos determinados.
  - Promover el intercambio de información con otras instituciones y organismos relacionados con el estudio de la coyuntura del empleo y la formación.

---

## **UBICACIÓN**

---

El Departamento de Observatorio del Mercado de Trabajo se encuadra en la Administración Central, dentro de la Dirección General de Empleo, dependiendo directamente del departamento de Investigación del Mercado de Trabajo. La razón de esta ubicación es la existencia de un grupo de 4 personas en el DIMEL (coordinador y técnicos) que han participado en la elaboración de informes de mercado de trabajo, y aunque ha sido de forma esporádica, es conveniente aprovechar su experiencia. Es un equipo formado y motivado, que goza de apoyo institucional, tanto del Ministerio de trabajo, como del Instituto Nacional de Aprendizaje y Ministerio de educación Pública. Por otro lado, aunque es cierto que existen abundante publicaciones - bibliografía sobre el mercado laboral elaborada por distintas instituciones y organismos (INA, Ministerio de trabajo, Ministerio de educación....), es conveniente que el Ministerio de trabajo y Seguridad Social disponga de una información más precisa, unificada y global que permita al propio Ministerio y al resto de entidades que quieran constituirse en usuarios de los productos, ser más eficaces en la consecución de sus fines.



---

## **PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES 2006-2007**

---

---

## **2006**

- Realización del cronograma
- En los últimos meses del 2006 deben planificarse las actividades del año 2007 que consistirán en :
  1. Localización y estudio de fuentes de información (Octubre-noviembre 2006)
  2. Solicitud de datos e información a la Caja Costarricense de Seguro Social: Empresas por actividad económica desagregada a dos dígitos con número de trabajadores (noviembre 2006).
  3. Solicitud de información y colaboración al Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) .
  4. Solicitud a las entidades de intermediación laboral (MEP, INA.) de datos sobre demandantes de empleo: datos personales, datos relativos a la formación, ocupación demandada, experiencia.... Según un modelo de ficha de recogida de datos consensuado, de fácil manejo y con la finalidad de mecanizar la información en hoja de cálculo. Es una tarea pendiente de realizar tras la partida de esta asistencia técnica.

## **2007**

- Recogida de la información
- Informe de Mercado de Trabajo:
  1. Gestiones previas (Enero 2007).
  2. Recogida de la Información ( Enero 2007)
  3. Grabación de datos (Febrero 2007)
  4. Análisis de los datos ( Marzo 2007)
  5. Diseño y elaboración de informe ( Abril 2007)
  6. Envío y difusión de resultados (Mayo- Junio 2007)

## **Observaciones**

---

Esta planificación está sujeta al devenir de las circunstancias del equipo de Observatorio, cargas de trabajo ajeno al Observatorio, por ejemplo. Como se ha señalado es un equipo formado por una Coordinadora y 4 técnicos con suficiente preparación y experiencia en el terreno de la investigación y análisis de la realidad del mercado de trabajo. Mediante esta asistencia técnica se ha pretendido adaptar a Costa Rica un instrumento de conocimiento, investigación y análisis de los fenómenos ligados al mercado de trabajo, que en España funciona desde hace años, pero siempre se ha hablado desde un plano exclusivamente teórico. Las dificultades para llevar a cabo el trabajo del observatorio pueden venir tras la partida de la asistencia técnica, cuando el equipo se enfrente a dificultades relacionadas con la búsqueda de información, solicitud de datos a otras entidades, el propio tratamiento de la información...etc. Todas estas inquietudes ya han sido puestas de manifiesto por los componentes del equipo de observatorio. **Se propone como solución repetir esta asistencia técnica en el plazo de unos meses, un año tal vez para, en primer lugar dar una continuidad al proyecto hasta que la implementación de la Unidad sea una realidad y tenga una prolongación continuada en el tiempo; y en segundo lugar para contribuir a solucionar problemas concretos que surgen al enfrentarse por primera vez a un estudio del mercado de trabajo o al informe de detección de necesidades de formación;** situación que se produjo en España cuando el Observatorio comenzó su andadura y hoy ya está superada. **La duración de esta asistencia debería ser de dos meses.** Hay que tener en cuenta que algunos cambios van a producirse en la administración de Costa Rica, en el sentido de que día a día ésta estará más cerca de los usuarios, especialmente de los más necesitados, colectivos desfavorecidos, desempleados, inmigrantes.... lo que puede llevar a algunos ajustes en el objetivo y metodología de estudio de la unidad de Observatorio de Mercado de Trabajo.

---

## **PRODUCTOS DEL OBSERVATORIO**

---

Cada uno de los factores que intervienen en la dinámica del mercado de trabajo es susceptible de ser estudiado por parte de los analistas del observatorio, contemplando en tales estudios aspectos tanto cuantitativos como cualitativos.

Los estudios que realice el observatorio serán el resultado de la existencia de una demanda o necesidad de información concreta o bien pueden ser consecuencia de una

---

iniciativa del propio departamento. El Observatorio abarcará en sus estudios todo el territorio nacional, sectores económicos y población, sin hacer discriminación, siendo riguroso y actuando con objetividad.

Los estudios que puede emprender el observatorio pueden ser:

- Estudios generales del mercado de trabajo nacional.
- Estudios de mercado de trabajo departamentales.
- Estudios de colectivos específicos con especiales dificultades de colocación o aspectos específicos del mercado laboral, actividades económicas y ocupaciones determinadas.
  - Colectivo de mujeres
  - Trabajadores con discapacidad
  - Actividades económicas con mayor generación de empleo
  - El mercado laboral de los titulados universitarios
  - Inmigrantes
  - .....
- Estudios de seguimiento de la inserción laboral de los alumnos formados.

Para comenzar su andadura, en un primer momento, el Observatorio de mercado laboral debe elaborar dos productos:

En primer lugar, es conveniente realizar el **“Informe del Mercado de Trabajo”**. Dicho informe, de ámbito nacional, nos permitirá un acercamiento a la realidad existente y nos servirá de punto de partida para elaborar otros informes posteriores. En el se recogerán y analizarán los principales indicadores socioeconómicos y aportará información de los aspectos más relevantes del mercado laboral costarricense. Los datos contenidos en este informe serán los correspondientes a un año natural y se elaborará en los primeros meses del siguiente año. Su periodicidad será anual.

En el informe de **“Necesidades de formación”** se detectarán y analizarán las carencias formativas existentes en el mercado laboral costarricense. Servirá de base para poder establecer los criterios que permitan priorizar las acciones formativas a impartir a los trabajadores desempleados para mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado

---

laboral. Para ello se analizarán las necesidades de capacitación detectadas a partir de la información recogida de las empresas tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, las causas de no cobertura de ofertas de empleo y en las Agencias de Empleo Privadas, la oferta formativa existente, los alumnos que se han formado en el último año y su inserción laboral.

Este informe tendría una periodicidad anual y debe estar disponible antes de que se realice la programación de las acciones formativas del siguiente ejercicio.

En un futuro, estos informes se elaborarán a nivel departamental, conforme vaya consolidándose el proceso de creación de la Red de Observatorio en las cabeceras departamentales.

Se propone la realización de una “**encuesta a las empresas**” para conocer las necesidades formativas detectadas por las empresas.

Cuando el Observatorio esté presente a nivel departamental, debe incluir en su programación anual la organización de unas **Jornadas Técnicas** donde participen los técnicos de la Unidad Central y de la Red departamental para unificar criterios, revisar metodología, evaluar la actividad desarrollada y proponer líneas de actuación y procedimientos que aumenten la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones.

Las áreas de investigación de mercado de trabajo de los departamentos elaborarán los informes departamentales a imagen de los que se elaboren a nivel central. Para que exista homogeneidad en la elaboración de los distintos informes, el Departamento de Observatorio confeccionará las correspondientes instrucciones. Se seguirá la misma metodología y tendrán la misma estructura de contenidos que los informes elaborados con los datos nacionales. Una vez realizados, se enviarán a la unidad central del Observatorio y se difundirán dentro del departamento.

---

**INFORME  
DEL  
MERCADO DE  
TRABAJO**

---

Para la elaboración de este informe se utilizarán fuentes internas y externas previamente seleccionadas.

La información estará estructurada en los siguientes apartados:

- Situación socioeconómica.
- Población
- Estructura empresarial
- Demanda de empleo
- Oferta de empleo
- Colocaciones realizadas a través del Servicio Público de Empleo
- Sector informal
- Autoempleo
- Migraciones laborales
- Formación técnica

Los datos recogidos en el informe serán los correspondientes a un año natural. Las distintas variables objeto de análisis (CNO, AA.EE., nivel académico...), estarán codificadas utilizando las mismas tablas de códigos que se emplean en la cumplimentación de los distintos campos del software informático de la Red Pública.

Se empleará un lenguaje conciso y concreto que permita la fácil comprensión por los usuarios.

El texto se acompañará de gráficos que permitan una rápida visión del aspecto tratado.

**1.- SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA** En este apartado y por medio de indicadores económicos básicos se describirá como ha evolucionado la economía nacional a lo largo del último año y los factores que han influido en la misma. Se definirá cual es la situación actual de la economía, así como las perspectivas previstas a corto, mediano y largo plazo.

**FUENTE DE DATOS:**

---

- Banco Central de Costa Rica. “informe mensual de la situación económica de Costa Rica”

[www.bccr.fi.cr/documentos/](http://www.bccr.fi.cr/documentos/)

Correo electrónico: [webmaster@bccr.fi.cr](mailto:webmaster@bccr.fi.cr)

## 2.- POBLACIÓN

Aquí se describirán las principales características de la población nacional considerada en su conjunto. También se describirán, de manera diferenciada, las distintas categorías de la misma atendiendo a su situación ocupacional. Se analizará cual ha sido su evolución en los últimos años y como se distribuye cuando consideramos variables como: sexo, edad, nivel de estudios...

### FUENTE DE DATOS:

- Encuesta de hogares

Se analizarán las características más significativas de la población, haciendo especial énfasis en la población activa.

- Dato de la población total
- Evolución de la población en los últimos 5 años. (gráfico de líneas).  
Hacer comentario de esta evolución.
- Pirámide de población. Comentario.
- Distribución porcentual de la población en los distintos Departamentos. (gráfico de barras).
- Densidad de población.
  - Dato global
  - Mapa con las densidades de población en los distintos Departamentos
  - Comentario de las Departamentos con mayor/ menor densidad
- Comentario de posibles flujos de población. Áreas que se van poblando/ despoblando.

- 
- **CLASIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN** en sus distintos grupos. (gráfico de sectores). Comentario.

- Población Económicamente Activa (**PEA**)
- Descripción (¿a quienes incluye?). Dato y tasa.
- Evolución de la PEA en los últimos 5 años (gráfico de líneas) y hacer comentarios.

Relacionar la PEA con la población total. Evolución (5 años) del porcentaje que supone la PEA frente a la población total (gráfico de barras adosadas).

- Participación en la PEA de los distintos grupos de edad y sexo (gráficos)
- Porcentaje de PEA en los distintos Departamentos (gráfico).
- Población Económicamente Inactiva (PEI)
- Descripción (¿a quienes incluye?). Dato y tasa.
- Comportamiento en los últimos 5 años.
- PEA / PEI global y por sexo. Evolución 5 años (gráfico de barras)
- Evolución de la PEA y la PEI en los últimos 5 años. (gráfico de líneas). Comentario.
- Tasas de actividad, empleo y paro.
- Distribución de la PEA por condición de actividad, según área de residencia, rama de actividad económica, sexo, sector económico.
- Jefes de hogar, según grupos de edad y sexo.
- Características socio- laborales de la población por sector económico, según indicadores básicos, área de residencia y sexo.
- Población según sexo y nivel de instrucción y área de residencia.

### 3.- ESTRUCTURA EMPRESARIAL

---

Es necesario tener un conocimiento, lo más preciso posible, de la realidad del tejido empresarial del país. A partir de ahí nos iremos aproximando al conocimiento de las principales características de la oferta de trabajo, tanto actual como futura.

Al ser la empresa la principal fuente generadora de puestos de trabajo es fundamental describir cual es la estructura empresarial nacional para así poder conocer cuales son las características de la oferta de trabajo. Cualquier cambio de carácter tecnológico o administrativo que incida sobre las empresas repercutirá, indudablemente, en su oferta de puestos de trabajo (número, tipo de puesto ofertado, perfil requerido, calidad del empleo...)

FUENTE DE DATOS:

- Censo de empresas de la caja.
- [www.info.ccss.sa.cr](http://www.info.ccss.sa.cr)

**CONTENIDO:**

- Número de empresas existentes en la nación
- Evolución de su número en los últimos 5 años (gráfico de líneas).
- Tipos de empresas según tamaño (pequeña, mediana, grande)
  - Tabla con el número de empresas de cada tipo
  - Gráfico de sectores con el porcentaje de empresas en cada uno de ellos
- Evolución del número de empresas según tamaño. Esto nos permitirá ver hacia qué tipo de empresa se tiende.
  - Trabajadores en cada uno de los distintos tipos de empresas. Tipo de empresa que concentra más trabajadores
    - N° de empresas en cada uno de los 3 tipos (gráfico de sectores)
    - N° de trabajadores en cada uno de los 3 tipos (gráfico de sectores)
  - Número de empresas y trabajadores en cada una de las Actividades Económicas (tabla)
- Actividades Económicas con mayores índices de reposición y rotación
  - Actividades Económicas con crecimiento del nivel de empleo
    - Actividades Económicas con descenso del nivel de empleo

- 
- Describir el tipo de empresa predominante en cada Actividad Económica.
  - ¿En qué Actividades económicas están localizadas las grandes empresas?
  - Actividades Económicas predominantes en distintos departamentos
  - Actividades Económicas que evolucionan positivamente.
  - Actividades Económicas que evolucionan negativamente.
  - SECTOR AGRÍCOLA
    - Trabajadores según cultivos
    - Evolución del nº de trabajadores en los últimos años
    - Estacionalidad de los trabajadores en los distintos cultivos

#### **4.- DEMANDA DE EMPLEO**

Descripción y análisis de las características más relevantes de la demanda de empleo registrada en la red de oficinas y en las Agencias de Empleo privadas.

Partiremos de los datos generales para luego pasar a describir otros más específicos.

##### **FUENTE DE DATOS:**

- Bolsa de Empleo del Ministerio de trabajo y S.S.
- Colegios Técnico Profesionales – Ministerio de Educación Pública
- Instituto Nacional de Aprendizaje – INA
- Colegios Profesionales
- Municipalidades
- Unión de Cámaras Patronales

#### **CONTENIDO**

- 
- Demandantes inscritos en la red de oficinas a fecha 31 de diciembre
  - Evolución del nº de demandantes (Gráfico de líneas)
  - Estacionalidad de la demanda (Gráfico de barras)
  - Demandantes en los distintos sectores económicos
  - Demandantes en las distintas AA.EE
  - Demandantes según sexo
  - Demandantes según sexo y grupos de edad (Gráfico de barras)
  - Demandantes según nivel formativo y sexo (Gráfico de barras)
  - Demandantes de empleo extranjeros. Características
  - Ocupaciones más demandadas.
    - Ocupaciones más demandadas por hombres
    - Ocupaciones más demandadas por mujeres
    - Ocupaciones más demandadas según tramos de edad

## **5.- OFERTAS DE EMPLEO**

Apartado en que se describirán las principales características de las ofertas de empleo. Se analizará la tipología de la oferta en función de la vía utilizada para su presentación. Se recopilarán los requisitos que son exigidos explícitamente en las ofertas para así poder conocer los que son contenidos propios de la ocupación y otros contenidos de carácter transversal y complementario.

### **FUENTE DE DATOS:**

- Bolsa de Empleo del MTSS
- Colegios Técnico Profesionales-Ministerio de educación Pública
- Instituto Nacional de Aprendizaje – INA
- Prensa
- Internet
- Radio, TV, ferias de empleo...etc.

Los datos de carácter cuantitativo serán los que se obtengan del sistema público, de las agencias de empleo privadas y de las Instituciones del Estado.

---

Los datos procedentes de la prensa e internet aportarán, principalmente, información de carácter cualitativo.

### **CONTENIDO**

- Ofertas de empleo del último año
- Evolución de las ofertas de empleo en los últimos años
- Temporalidad de la oferta
- Ofertas en las distintas AA.EE.
- Ofertas según edad y sexo.
- Ofertas según edad y nivel formativo.
- Ocupaciones con mayor nº de ofertas
  - Ocupaciones más ofertadas a hombres
  - Ocupaciones más ofertadas a mujeres
  - Ocupaciones más ofertadas por tramo de edad

## **6.- CONTRATACIÓN**

Es muy importante conocer el número de los contratos que se realizan y las características de los mismos.

Sería conveniente que conforme avance el proceso de fortalecimiento del Ministerio del Trabajo, este fuese el encargado de registrar todos los contratos de trabajo que se efectúen en el país. La forma operativa de realizar este registro sería a través de la red pública y con el adecuado software informático de registro de contratos.

FUENTE DE DATOS:

No existen registros de contratos.

### **CONTENIDO**

Los datos a obtener serían los siguientes:

- 
- Colocaciones realizadas en el último año
  - Evolución de la colocación en los últimos años
  - Colocación en los distintos sectores
  - Colocaciones según AA.EE.
  - Estacionalidad de la colocación
    - Evolución mensual de la colocación
    - Estacionalidad de las 10 AA.EE. con mayor colocación
    - Estacionalidad de las 10 ocupaciones con mayor colocación
  - Colocaciones según edad y sexo.
  - Colocaciones según edad y nivel formativo.
  - Ocupaciones con mayor nº de colocaciones
    - Ocupaciones con mayor colocación de hombres
    - Ocupaciones con mayor colocación de mujeres
    - Ocupaciones mas ofertadas por tramo de edad

## **7.- SECTOR INFORMAL**

Descripción de las principales características de este sector.

- Población que trabaja en el sector informal
- Evolución del número de trabajadores en el sector en los últimos 5 años
- Temporalidad en el sector
- Trabajadores según edad y sexo
- Trabajadores en AAEE. Evolución en los últimos 5 años.

## **FUENTE DE DATOS**

-Encuesta de hogares

-Ministerio de la Producción

## **CONTENIDO**

- Población que trabaja en el Sector Informal
- Evolución del nº de trabajadores en el Sector en los últimos 5 años

- 
- Temporalidad en el Sector
  - Trabajadores según edad y sexo
  - Trabajadores según nivel ocupacional y sexo
  - Trabajadores en AA.EE. Evolución en los últimos 5 años

## **8.- AUTOEMPLEO**

Con la descripción de este colectivo tendremos conocimiento de los cauces por donde se orienta la iniciativa privada. Se analizará cual ha sido su evolución, su dinamismo, las principales actividades económicas en donde están adscritos estos trabajadores.

### **CONTENIDO**

- Número de trabajadores en autoempleo.
- Evolución de su número en los últimos años
- Actividades Económicas en donde mayoritariamente se genera el autoempleo.

### **FUENTE DE DATOS:**

Encuesta de hogares

## **9.- MIGRACIONES LABORALES**

Apartado en el que se analizarán los flujos de entrada y salida de trabajadores.

### **ENTRAN:**

- Número de trabajadores

- 
- Evolución en los últimos años
  - Estacionalidad (Ver la evolución a lo largo del año)
  - Países de procedencia
  - Características
    - Edad, sexo
    - Nivel formativo y profesional
    - Sectores de actividad y ocupaciones

**SALEN:**

- Número de trabajadores
- Evolución en los últimos años
- Estacionalidad (Ver la evolución a lo largo del año)
- Países de destino
- Características
  - Edad, sexo
  - Nivel formativo y profesional
  - Sectores de actividad y ocupaciones

**FUENTE DE DATOS:**

- Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Departamento de Migraciones laborales.

## **10.- FORMACIÓN TÉCNICA**

En este apartado nos centraremos, en principio, en la formación técnica impartida por el INA y por el Ministerio de Educación. Sería muy conveniente disponer también de información de la oferta de formación técnica de otros organismos que ejecutan programas de formación e inserción laboral a jóvenes

---

en situación de riesgo. También recopilar la oferta formativa de otros organismos o instituciones, ONG's...etc.

Para este apartado los pasos a seguir son:

1.- Recopilación de la Formación Técnica que imparte anualmente el INA y los Colegio Técnico Profesionales del MEP

2.- Encuadramiento de los cursos en Familias Profesionales.

Esto último es muy importante ya que una Familia Profesional agrupa a las ocupaciones que están directamente relacionadas con una determinada actividad económica.

Al encuadrar los cursos de formación en Familias Profesionales se podrá establecer la relación entre los cursos y las ocupaciones para las que capacitan.

Es necesario hacer la conexión curso de formación – ocupación para la que capacita que servirá para poder establecer posteriormente las pautas en la impartición de las distintas acciones formativas, ya que lo que se pretende con la formación técnica es capacitar a los trabajadores para posibilitar su inserción laboral a través de las ocupaciones que son requeridas dentro del mercado laboral.

3.- Nivel formativo requerido a la entrada al curso de formación y nivel formativo a la salida del mismo.

Se analizarán:

- Oferta formativa anual y evolución de los últimos años
- Cursos impartidos de cada una de las especialidades
- Alumnos formados en cada especialidad
- Distribución de la formación en los distintos Departamentos

---

# **INFORME DE NECESIDADES DE FORMACIÓN**

---

La lucha contra el desempleo lleva consigo la planificación y gestión de acciones relacionadas con Políticas Activas de Empleo. Estas están orientadas a favorecer la creación de empleo o mantenimiento del mismo. Es un hecho demostrado que la capacitación profesional es uno de los instrumentos más eficaces en el logro de la inserción laboral de los trabajadores.

Con este informe se conocerán cuales son las acciones formativas que es necesario impartir una vez detectadas y analizadas las carencias formativas existentes en el mercado laboral de Costa Rica.

Con los datos contenidos en el informe, se podrán establecer los criterios que permitirán priorizar las distintas acciones formativas que se impartirán a los trabajadores desempleados para así mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Este informe tendría una periodicidad anual y debe estar disponible antes de que se realice la programación de las acciones formativas del siguiente ejercicio.

Se partirá de datos relativos a:

- Necesidades de capacitación detectadas por las empresas, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.
- Necesidades de capacitación que surgirán ante las innovaciones técnicas y tecnológicas.
- Ofertas de empleo presentadas por las empresas, a través de la Red pública y en las Agencias de Empleo Privadas, y que no han sido cubiertas. Se analizarán las causas de no cobertura de estas ofertas.
- Ofertas de empleo presentadas a través de otros medios: prensa, internet, televisión, radio...
- Nuevas ocupaciones.
- La oferta de formación técnica impartida por el INA, y otros organismos y entidades, alumnos que se han formado en el

---

último año en cada una de las especialidades y su inserción laboral.

- Formación impartida por ONG's.

Todos estos datos se cruzarán con toda la información disponible del tejido empresarial costarricense y de la situación y previsible evolución de las actividades económicas con mayor predominio en el mismo.

Para el estudio se considerarán las actividades económicas que agrupen el 80% del total de empresas y trabajadores.

Se hará también especial incidencia en las actividades económicas que estén experimentando una mayor aceleración de crecimiento en los últimos años.

Una vez analizados todos los datos se establecerán las conclusiones partiendo de la oferta formativa existente, la situación de las actividades económicas con mayor peso específico y las necesidades de cualificación detectadas a partir de la encuesta realizada a las empresas.

Para concluir se hará una relación de las actividades económicas donde se detectan las mayores necesidades de formación.

---

# **ENCUESTA A EMPRESAS**

---

Con la encuesta a empresas se pretende conocer las carencias formativas que son detectadas por las empresas.

La encuesta a empresas se realizará anualmente y la fecha idónea es en los inicios del año para así poder recoger las previsiones anuales de contratación.

Cuando se haya determinado, a partir de los estudios del Observatorio, el tejido empresarial del país, y a la vista de los resultados, se puede pasar la encuesta a una muestra de empresas que será determinada según las tablas de Alkin y Colton<sup>1</sup>. Dicha tabla determina el tamaño de la muestra en función de la población. La muestra que resulte se distribuirá proporcionalmente al número de empresas incluidas en cada una de las actividades económicas.

Con el formulario se adjuntaría una carta explicando el motivo de la encuesta y solicitando su colaboración en la cumplimentación del formulario.

- **Selección de la muestra:** el universo a tener en cuenta son todas las empresas con asalariados del departamento. La determinación de la muestra se realizará aplicando la tablas de Arkin y Colton para márgenes de error del 5% en la hipótesis de  $p = 50\%$  y margen de confianza del 95%.

<b>TABLA DE ARKIN Y COLTON PARA LA DETERMINACIÓN DE UNA MUESTRA</b>	
<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>
500	222
1.000	286
1.500	316
2.000	333
2.500	345
3.000	353
3.500	359
4.000	364
4.500	367
5.000	370
6.000	375
7.000	378
8.000	381
9.000	383
10.000	385
15.000	390
20.000	392
25.000	394
50.000	397
100.000	398
∞	400

---

**Modelo de carta**

**MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
DEPARTAMENTO DE OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO

Estimado Sr.:

El Ministerio del Trabajo, a través del Departamento del Observatorio del Mercado de Trabajo solicita su colaboración en la cumplimentación del formulario adjunto.

Con la valiosa información que usted nos aporte podremos tener conocimiento de las carencias de formación existentes en el mercado laboral. Esto permitirá la programación de cursos de formación adecuados para capacitar a las personas desempleadas y posibilitar su inserción laboral.

Los datos facilitados serán tratados con total confidencialidad y sólo a efectos estadísticos.

Para cualquier consulta o aclaración puede dirigirse al Departamento de Observatorio del Mercado de Trabajo (Dirección y teléfono de contacto)

Muchas gracias por su colaboración.

Reciba un cordial saludo

---

## MINISTERIO DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO DE OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO

NOMBRE DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_

AREA DE PROPIEDAD:

PRIVADA	
ESTATAL	
COOPERATIVA	
TRANSNACIONAL	
OTROS	

ACTIVIDAD ECONÓMICA: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_

TELÉFONO: \_\_\_\_\_

Nº PATRONAL INSS: \_\_\_\_\_

**1.- DESDE UN PUNTO DE VISTA GENERAL, ¿PODRÍA DEFINIR EN BREVES PALABRAS LA SITUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EN LA QUE SE ENCUADRA SU EMPRESA?**

---

---

---

---

---

**2.- ATENDIENDO A LA PERSPECTIVAS DE GENERACIÓN DE EMPLEO ¿CUAL ES LA PREVISIÓN?**

1.- CRECIMIENTO ALTO	
2.- CRECIMIENTO MODERADO	
3.- MANTENIMIENTO	
4.- DESCENSO MODERADO	
5.- DESCENSO ALTO	

**3.- ¿CUÁLES SON LOS MESES DE MAYOR CONTRATACIÓN EN SU EMPRESA?**

ENERO	FEB.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.

**4.- ¿TIENEN PREVISIÓN DE EFECTUAR CONTRATACIONES A LO LARGO DEL AÑO?**

SI

NO

**5.- ¿EN QUÉ OCUPACIONES HAY PREVISIONES DE CONTRATACIÓN?**

DENOMINACIÓN	NIVEL DE CALIFICACIÓN	NUMERO DE CONTRATOS	CNO
NIVEL DE CALIFICACIÓN: 1.- TRABAJADORES NO CALIFICADOS 2.- OBREROS CALIFICADOS 3.- TÉCNICOS BÁSICOS 4.- TÉCNICOS MEDIOS 5.- TÉCNICOS SUPERIORES 6.- PROFESIONALES			

**6.- ¿PODRÍA INDICAR LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LOS QUE EXISTAN DIFICULTADES DE ENCONTRAR TRABAJADORES ADECUADOS PARA CUBRIRLOS?**

DENOMINACIÓN	CAUSAS	CNO

DENOMINACIÓN	CAUSAS	CNO
<b>CAUSAS :</b> ( Puede señalar mas de una) <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- BAJO NIVEL ACADÉMICO</li> <li>2.- FALTA DE CAPACITACIÓN</li> <li>3.- FALTA DE EXPERIENCIA</li> <li>4.- NO TIENE CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS</li> <li>5.- CONDICIONES ECONÓMICAS</li> <li>6.- CONDICIONES LABORALES</li> <li>7.- OTRAS CAUSAS (Especificar)</li> </ol>		

**7.- ¿QUÉ MEDIOS EMPLEA SU EMPRESA PARA RECLUTAR A TRABAJADORES?**

(Puede señalar más de uno)

LA EMPRESA TIENE BOLSA DE TRABAJO	
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	
AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS / AGENCIAS DE SELECCIÓN	
RECOMENDACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA	
ASOCIACIONES PROFESIONALES	
ANUNCIOS EN PRENSA, RADIO, TV	
ANUNCIOS EN INTERNET	
OFRECIMIENTO DEL TRABAJADOR	
CENTROS DE FORMACIÓN	
OTROS. (ESPECIFICAR)	

**Los recuadros sombreados serán rellenados por el personal del Observatorio**

Muchas gracias por su colaboración. Para cualquier aclaración póngase en contacto con el Departamento del Observatorio del Mercado de Trabajo.( Dirección y Teléfono)

---