UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN COSTA RICA: EL CASO DEL NÚCLEO TURISMO DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Tesis sometida a la consideración de la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Trabajo Social para optar al grado de Magister Scientiae en Trabajo Social con énfasis en Gerencia Social

ORIETTA ZAMORA RODRÍGUEZ

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2009

Dedicatoria

Señor mi Dios, te dedico todas las horas que invertí en esta investigación, mis esfuerzos todos, mis noches y mis días. El principio y el final, las tristezas y las alegrías.

Gracias por estar conmigo en este largo camino, que a veces parecía no terminar.

Por cuanto concluir este proyecto ha sido muy importante para mí, te lo ofrezco como una pequeña corona, que humilde coloco a tus pies.

A Henry, mi esposo. Me enternece, sin más poder, cuanto te alegras de mis logros, como los disfrutas, cual si fueran tuyos propios.

Tu apoyo incondicional, tu solidaridad, tus palabras de ánimo me acompañaron todo el camino. No te cansas de creer en mí. Gracias por amarme así.

¿Cómo no dedicarte, también, este proyecto ?.

Agradecimiento

A mi madre Leidy, por creer en mis capacidades, por escucharme cuando estuve desanimada, por brindarme sabias palabras de aliento, por sus oraciones y su ayuda. Gracias mami, porque siempre he podido contar contigo. Mis logros son producto de tu ejemplo y formación.

A mi tía Rocío, porque a pesar de sus muchas ocupaciones siempre ha estado dispuesta a leer mis documentos académicos y hacerle observaciones. Gracias tía por apoyarme y compartir conmigo lo mucho que sabes.

A mi comité asesor, señoras Nidia Morera, Lorena Molina e Ivette Campos, por sus observaciones y recomendaciones al documento.

A los muchachos y muchachas egresadas del CENETUR, por contarme sus experiencias como estudiantes del INA y como trabajadores.

A mi ex jefe Luis Fernando Ramírez Arguedas, porque con cariño me apoyó en la consecución de este proyecto.

A Félix Espinal Araica, por su valiosa ayuda en el estudio de los y las egresadas del CENETUR.

"Esta tesis fue aceptada por la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Trabajo Social Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar al grado de Magister Scientiae en Trabajo Social con énfasis en Gerencia Social"

Dr. Freddy Esquivel Corella
Representante de la Decana
Sistema de Estudios de Posgrado

M.Sc. Nidia Morera Guillén
Directora de Tesis

M.Sc. Lorena Molina Molina
Asesora

M.Sc. Ivette Campos Moreira
Asesora

Orietta Zamora Rodríguez
Candidata

TABLA DE CONTENIDO

Página

Dedicatoria ii
Agradecimiento iii
Resumen x
Lista de Tablas xi
Lista de Abreviaturas xix

Presentación 1

CAPÍTULO I
Estado del Arte 7

1. La formación profesional: tendencias actuales 7
2. Investigaciones de la Formación Profesional en Costa Rica 13

2.1 Evaluaciones de impacto realizadas por el INA 18

3. Experiencias de formación para el trabajo a nivel internacional 21
4. Hallazgos del Estado del Arte 27

CAPÍTULO II
Delimitación del problema de investigación 29

1. Aproximaciones de la condición de la mujer: formación profesional e inserción laboral 35
2. Objeto de estudio 40
3. Objetivos 41

3.1 Objetivo general 41
3.2 Objetivos específicos 41

CAPÍTULO III
Marco Metodológico 42

1. Población participante 43

1.1 Diseño muestral 44
1.2 Cálculo del tamaño de la muestra 44
1.3 Cálculo 45

2. Instrumentos 46
3. Trabajo de campo 47
4. Análisis 48
5. Categorías del estudio 50

CAPÍTULO IV
Marco Teórico 54
La formación profesional en el contexto de la globalización y las transformaciones del mundo del trabajo 54

1. Capitalismo 54
2. La división del trabajo en Marx 56
3. El Estado 64

3.1 Clasificación de los Derechos Humanos 66
3.2 Derechos laborales 68

4. Globalización y neoliberalismo 86
5. La formación profesional 102
6. Vinculación política pública, gerencia social y Trabajo Social 106

CAPÍTULO V
El Instituto Nacional de Aprendizaje 110
Rector de la Formación Profesional en Costa Rica 110

1. Estructura de la naturaleza del INA 110

1.1 Misión 110
1.2 Visión 111
1.3 Objetivos 111

2. Estructura organizativa del INA 112
3. El sector turismo y el Núcleo Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje 115

3.1 El turismo en Latinoamérica 117
3.2 El turismo en Costa Rica 118
3.3 Conferencia Mundial de Turismo 121
3.4 La cultura turística 123
3.5 Industria turística. su asidero legal 124
A modo de conclusión 126

4. Núcleo Turismo 128

4.1 Misión 128
4.2 Objetivos 128
4.3 Organización y estructura 129
4.4 Planeamiento y evaluación 130
4.5 Gestión administrativa 130
4.6 Gestión Tecnológica 130
4.7 Centro Nacional Especializado en Turismo 131
4.8 Recurso humano 131

CAPÍTULO VI
Política Pública en materia de Formación Profesional en el contexto histórico de Costa Rica (1965-2007) 145

1. La Formación Profesional: su origen 145

1.1 Costa Rica, antes del año de creación del INA 147

2. La formación profesional en Costa Rica en el marco de la política de generación de empleo 152

2.1 Administración Trejos Fernández 152
Plan Nacional de Desarrollo 1966-1970 152

2.1.2 Origen de la Formación Profesional en Latinoamérica 153
2.1.3 La formación profesional: sus inicios en Costa Rica 162

2.2 Administración Figueres Ferrer 165
Plan Nacional de Desarrollo 1970-1974 165

2.3 Administración Oduber Quirós 169
Plan Nacional de Desarrollo 1974-1978 169

2.4 Administración Carazo Odio 175
- Plan Nacional de Desarrollo "Gregorio José Ramírez" 1979-1982 175

2.5 Administración Monge Álvarez 178
Plan Nacional de Desarrollo "Volvamos a la Tierra" 1982-1986 178

2.6 Administración Arias Sánchez 181
Plan Nacional de Desarrollo período 1986-1990 181

2.7 Administración Calderón Fournier 186
Plan Nacional de Desarrollo: "Desarrollo Sostenido con Justicia Social", período 1990-1994 186

2.8 Administración Figueres Olsen 190
Plan Nacional de Desarrollo: Francisco J. Orlich período 1994-1998 190

2.8.1 El proceso de modernización y transformación del INA ... 198

2.9 Administración Rodríguez Echeverría 204
Plan Nacional de Desarrollo: Triángulo de la Solidaridad", período 1998-2002 204

2.10 Administración Pacheco De La Espriella 207
Plan Nacional de Desarrollo: Vida Nueva, período 2002-2006 . 207

2.11 Administración Arias Sánchez 216
Plan Nacional de Desarrollo: Jorge Manuel Dengo Obregón, período 2006-2010 216

3. Arribando hacia algunas conclusiones 217

CAPÍTULO VII
La Formación Profesional y la inserción laboral 222
Estudio de los procesos de incorporación de las personas egresadas del CENETUR, en el mercado de trabajo en el período 2004-2007 222

1. Características sociodemográficas de la población 223

1.1 Perfil académico 226

2. Personas egresadas que no tienen trabajo 233

2.1 Perfil de datos sociodemográficos 234
2.2 Perfil académico 236

3. Personas egresadas que trabajan, pero no en el sector turismo 237

3.1 Perfil de datos sociodemográficos 237
3.2 Datos académicos 239

4. Personas egresadas que laboran en turismo 241

4.1 Datos sociodemográficos 242
4.2 Perfil académico 244
4.3 Perfil laboral 245

5. Principales hallazgos del estudio sobre los procesos de incorporación de las personas egresadas del CENETUR, al mercado de trabajo como referente empírico de las transformaciones de la formación profesional 276

5.1 Personas desempleadas 277
5.2 Personas que trabajan, pero no para el sector turismo 278
5.3 Personas egresadas que laboran en turismo 278
5.4 Clima laboral 281
5.5 Diferencias por género 283
5.6 Mercado de trabajo 284

CAPÍTULO VIII
Conclusiones y Recomendaciones 285

1. Contexto histórico: Reforma del Estado costarricense, origen y transformaciones de la formación profesional 285

2. La formación profesional en el marco de la política pública de generación de empleo en Costa Rica: un estudio de 11 administraciones 292

3. Principales hallazgos del estudio sobre los procesos de incorporación de las personas egresadas del CENETUR, al mercado de trabajo como referente empírico de las transformaciones de la formación profesional 296

4. Recomendaciones de las personas egresadas del CENETUR para el Núcleo Turismo 299

5. Vinculación política pública, gerencia social y Trabajo Social 302

Referencias Bibliográficas 305

Anexos 312

LISTA DE TABLAS

Página

Tabla 1
Evaluación de impacto de los programas: Cocinero de hotel y Técnico en el servicio de alimentos y bebidas del Núcleo Turismo, 2007 20

Tabla 2
Experiencias piloto del: Centro de Capacitación y Producción CECAP, Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación CIDE, Foro Juvenil y Obispado de San Isidro 23

Tabla 3
Programas de formación inicial según subsector, gastronomía, hospedaje y servicios turísticos, año 2004 39

Tabla 4
Programas de formación inicial subsector, gastronomía, hospedaje y servicios turísticos, año 2005 39

Tabla 5
Programas de formación inicial según subsector, gastronomía y hospedaje, año 2006 39

Tabla 6
Programas de formación inicial según subsector gastronomía, año 2007 40

Tabla 7
Número de personas egresadas del Centro Nacional Especializado en Turismo, por subsector 43

Tabla 8
Estadísticos utilizados para el cálculo de la muestra 45

Tabla 9
Distribución de las personas egresadas por tamaño de los estratos y de la muestra 46

Tabla 10
Número de personas egresadas a entrevistar por subsector, según provincia 46

Tabla 11
Categorías y subcategorías a considerar en el estudio, según fuente de información, técnica e instrumentos 50

Tabla 12
Metas de las políticas neoliberales y su descripción 94

Tabla 13
Núcleo Turismo, subsector gastronomía, según área, programa y salida certificable 133

Tabla 14
Núcleo Turismo, subsector hospedaje, según área, programa y salida certificable 136

Tabla 15
Núcleo Turismo, subsector servicios turísticos, según área, programa y salida certificable 137

Tabla 16
Módulos de formación del área de inglés, según salida certificable para los tres subsectores 140

Tabla 17
Áreas de Costa Rica con mayor potencial de desarrollo turístico, 2009 141

Tabla 18
Instituciones de formación profesional creadas en América Latina 156

Tabla 19
Institutos de Formación Profesional, creados en América Latina a partir de los años 70 157

Tabla 20
Edad del total de las personas egresadas del CENETUR 223

Tabla 21
Distribución de la población egresada del CENETUR según sexo 225

Tabla 22
Provincia de residencia del total de personas egresadas del CENETUR, en el momento de aplicarse la entrevista 225

Tabla 23
Estado civil del total de personas egresadas del CENETUR, en el momento de aplicarse la entrevista 226

Tabla 24
Subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR 226

Tabla 25
Tiempo que duraron las personas egresadas del CENETUR en terminar el módulo 227

Tabla 26
Año en que obtuvieron el título, las personas egresadas del CENETUR 227

Tabla 27
Principales aportes académicos identificados por las personas egresadas del CENETUR 228

Tabla 28
Nivel de satisfacción de la formación profesional, percibida por las personas egresadas del CENETUR 229

Tabla 29
Opinión de las personas egresadas del CENETUR acerca del INA 229

Tabla 30
Contenidos no abordados en la capacitación y formación recibida en el CENETUR, según opinión de las personas egresadas 230

Tabla 31
Principales recomendaciones para mejorar la capacitación y formación ofrecida por el INA, según opinión de las personas egresadas del CENETUR 231

Tabla 32
Tiempo transcurrido antes de obtener un trabajo, las personas egresadas del CENETUR 231

Tabla 33
Razones por las cuales las personas egresadas del CENETUR, no tienen trabajo 233

Tabla 34
Edad de las personas egresadas del CENETUR, que no tienen trabajo 234

Tabla 35
Sexo de las personas egresadas del CENETUR, que no tienen trabajo 234

Tabla 36
Provincia de residencia, en el momento de aplicársele la entrevista a las personas. Estado civil de las personas egresadas del CENETUR, que no tienen trabajo 235

Tabla 37
Personas egresadas del CENETUR, que no tienen trabajo 235

Tabla 38
Año en que obtuvieron el título las personas egresadas del CENETUR, que no tienen trabajo..... 236

Tabla 39
Tiempo que duraron en terminar el módulo, las personas egresadas del CENETUR que no tienen trabajo 236

Tabla 40
Subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR y que no tienen trabajo 237

Tabla 41
Edad de las personas egresadas del CENETUR, cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo 237

Tabla 42
Sexo de las personas egresadas del CENETUR cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo 238

Tabla 43
Provincia de residencia de las personas egresadas del CENETUR, cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo 238

Tabla 44
Estado civil de las personas egresadas del CENETUR, cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo 239

Tabla 45
Subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR, cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo 239

Tabla 46
Tiempo que duraron las personas egresadas del CENETUR en terminar el módulo cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo 240

Tabla 47
Año en que obtuvieron el título las personas egresadas del CENETUR, cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo 240

Tabla 48
Razones por las cuales el trabajo no se vincula con el sector turismo 241

Tabla 49
Edad de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 242

Tabla 50
Sexo de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 242

Tabla 51
Provincia de residencia de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 243

Tabla 52
Estado civil de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 243

Tabla 53
Subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 244

Tabla 54
Tiempo que duraron cursando el programa las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 244

Tabla 55
Año en que obtuvieron su título las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 245

Tabla 56
Tiempo que tardaron en obtener trabajo, las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 245

Tabla 57
Sector en el cual trabajan las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 246

Tabla 58
Nivel de satisfacción, respecto de la experiencia laboral de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 248

Tabla 59
Expectativas económicas, respecto del trabajo que tienen las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 248

Tabla 60
Cambios económicos percibidos por las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 249

Tabla 61
Posibilidad de compra de terreno de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 250

Tabla 62
Posibilidad de compra de casa de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 250

Tabla 63
Posibilidad adquisición de tecnología de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 251

Tabla 64
Posibilidad de realización de viajes de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 252

Tabla 65
Posibilidad de invertir en salud de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 252

Tabla 66
Posibilidad de mejorar la alimentación de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 252

Tabla 67
Posibilidad de ahorro de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 253

Tabla 68
Ingreso mensual de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 253

Tabla 69
Funciones desempeñadas por las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 255

Tabla 70
Conocimiento de los derechos laborales de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 256

Tabla 71
Derecho al pago del Seguro Social de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 257

Tabla 72
Tipo de contratación de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 258

Tabla 73
Percepción sobre la estabilidad laboral de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 260

Tabla 74
Reciben un trato justo las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 260

Tabla 75
Reciben un trato respetuoso las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 261

Tabla 76
Reciben un trato igualitario los hombres y las mujeres egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 261

Tabla 77
Reciben capacitaciones las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 262

Tabla 78
Instalaciones físicas de los lugares donde trabajan las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 263

Tabla 79
Incentivos laborales recibidos por las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 264

Tabla 80
Percepción sobre los horarios de trabajo de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 265

Tabla 81
Percepción sobre la relación con los superiores de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo 266

Tabla 82
Ingreso mensual, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 267

Tabla 83
Percepción sobre el trato igualitario de hombres y mujeres, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 268

Tabla 84
Percepción sobre el trato justo de hombres y mujeres, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 269

Tabla 85
Percepción sobre los horarios de trabajo, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 269

Tabla 86
Capacidad de ahorro, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 269

Tabla 87
Funciones desempeñadas en el trabajo, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 270

Tabla 88
Nivel de satisfacción según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 271

Tabla 89
Percepción sobre la relación con los superiores, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 271

Tabla 90
Tipo de contratación, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 272

Tabla 91
Ingreso mensual, según subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 272

Tabla 92
Percepción de la experiencia laboral, según subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 273

Tabla 93
Cambios económicos una vez que obtuvieron trabajo, según subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 273

Tabla 94
Relación con los superiores, según subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo 274

Tabla 95
Ingreso mensual y subsector en el que estudiaron, según sector para el cual laboran las personas egresadas del CENETUR 275

RESUMEN

La presente trabajo de investigación pretende aprehender las condiciones sociales, políticas y económicas, durante el período 1965 – 2007, que contribuyeron con el origen y transformaciones de la formación profesional en Costa Rica y su incidencia en la creación del Núcleo Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el marco de la política pública de generación de empleo.El estudio sobre la formación profesional durante los 43 años de fundado el INA en el contexto costarricense, permitió conducir la investigación hasta el Núcleo Turismo, como un referente *empírico de lo* analizado teóricamente, de esta manera fue posible determinar las condiciones de ingreso al mercado laboral de las personas egresadas del Centro Nacional Especializado en Turismo CENETUR, durante el período comprendido entre el año 2004 y el 2007.

El objeto de estudio fue definido como las transformaciones de la formación profesional impartida por el INA, en Costa Rica durante el período 1965 – 2007 y su incidencia en el Núcleo Turismo en el marco de la política de empleo.

El presente estudio es analítico - descriptivo, basado en la revisión y análisis de fuentes bibliográficas y documentales sobre las condiciones sociales, políticas y económicas, que favorecieron el origen y transformaciones de la formación profesional en Europa, Latinoamérica y Costa Rica, la creación y desarrollo del Instituto Nacional de Aprendizaje como ente rector de la formación profesional, el origen y desarrollo histórico del turismo como actividad dinamizadora de la economía y generadora de divisas y del origen del núcleo turismo del INA, en el marco de la política pública de generación de empleo, durante el período 1965- 2007.

Se revisaron los Planes Nacionales de Desarrollo desde 1964 hasta el 2007, identificando los lineamientos de la política pública en materia de empleo, así como todas las referencias a la formación profesional, como expresión de esa política.

Una vez concluido los procesos de investigación se arriba a las siguientes conclusiones, las cuales fueron organizadas en cinco momentos: en América Latina el proceso de consolidación de los sistemas de formación profesional, fue inspirado en los modelos europeos desarrollados en los siglos anteriores. Los institutos de formación profesional comenzaron a establecerse en el tiempo de la posguerra; la mayoría de colegios de educación técnica e institutos de formación profesional en América Latina, surgieron en los años 50 y 60.

El 21 de mayo de 1965, se promulgó la Ley N° 3506 que creó al Instituto Nacional de Aprendizaje, reformada por la Ley Orgánica 6868 del 06 de mayo de 1983. Costa Rica comenzó a requerir mano de obra calificada, especialmente en ocupaciones industriales, para hacer frente a las demandas del Mercado Común Centroamericano. Fue a partir de 1965 que el Plan Nacional de Desarrollo de la Administración Orlich, promovió el cambio cualitativo del sector industrial. Con estos antecedentes, se instauró en Costa Rica el modelo de formación profesional, como una réplica del SENAI Brasileño, en medio de una coyuntura política y económica que requería la activación de la economía en momentos donde se producía un cambio en el modelo de desarrollo. En el marco de la reforma del Estado costarricense se produjeron cambios profundos en el funcionamiento del INA, a efecto de poder cumplir con la demanda creciente y variada de los sectores productivos del país.

Lista de Abreviaturas

CECAP: Centro de Capacitación y Producción

CENETUR: Centro Nacional Especializado en Turismo

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CESCA Comunidad Económica y Social de Centroamérica

CIDE: Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación

CINTERFOR: Centro de Investigación y Documentación para la Capacitación Vocacional en América Latina.

CONACOES: Comisión Nacional Contra la Explotación y Comercialización sexual de niños, niñas y adolescentes

COSUMYPE: Consejo Superior de Apoyo a las Medianas y Pequeñas Empresas

FODESAF Fondo de Asignaciones Familiares

FP: Formación Profesional

ICT: Instituto Costarricense de Turismo

IFP: Instituto de Formación Profesional

IIPE: Instituto Internacional de Planeamiento y Evaluación

IMAS Instituto Mixto de Ayuda Social

INA: Instituto Nacional de Aprendizaje

MCCA: Mercado Común Centroamericano

MEIC: Ministerio de Economía Industria y Comercio

MEP: Ministerio de Educación Pública

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

NPM: Nueva Agencia Pública (Siglas en inglés).

NT: Núcleo Turismo

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMT: Organización Mundial del Turismo

PAE: Programa de Ajuste Estructural

PEA: Población Económicamente Activa

PLANACIT: Plan Nacional de Capacitación en Inglés Técnico

PRONADES: Programa Nacional de Empleo y Desarrollo Social

PYMES: Pequeña y Mediana Empresa

SINETE: Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad

SIPO: Sistema de Información de la Población Objetivo

TMI: Tasa de Mortalidad Infantil

UCCAEP: Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada

UDE: Unidad de Desarrollo y Estadísticas

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación de la Ciencia y la Cultura

USAID: Agencia Internacional para el Desarrollo (Siglas en inglés)

UTRA: Universidad para el Trabajo

El fin de todo el discurso oído es este: Teme a Dios y guarda sus mandamientos: porque esto es el todo del hombre.

Eclesiastés 12:13

Presentación

La presente Tesis, denominada *"La Formación Profesional en Costa Rica: el caso del Núcleo Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje"*, constituye el Trabajo Final de Graduación, de la Maestría Académica en Trabajo Social con énfasis en Gerencia Social, de la Universidad de Costa Rica. En ella se consignan los resultados del esfuerzo de investigación realizado con el propósito de aprehender las condiciones sociales, políticas y económicas, durante el período 1965 – 2007, que contribuyeron con el origen y transformaciones de la formación profesional en Costa Rica y su incidencia en la creación del Núcleo Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el marco de la política pública de generación de empleo.

El estudio sobre la formación profesional durante los 43 años de fundado el INA en el contexto costarricense, permitió conducir la investigación hasta el Núcleo Turismo, como un referente empírico de lo analizado teóricamente, de esta manera fue posible determinar las condiciones de ingreso al mercado laboral de las personas egresadas del Centro Nacional Especializado en Turismo CENETUR, durante el período comprendido entre el año 2004 y el 2007, de los programas iniciales: Pastelero de hotel, Técnicas en el servicio de bar y restaurante, Técnicas en el servicio de cocinero/a de hotel, Técnicas de servicio del área recepción hotelera, Camarera/o de hotel, Recepción entorno virtual, Técnicas del servicio de agencia de viajes y líneas aéreas y Guía de turismo.

Con el estudio del Núcleo Turismo se constató si la finalidad de la formación profesional, como fuera concebida desde sus orígenes, cumple con los objetivos que se planteara lograr.

Se analizaron las condiciones de inserción laboral de las y los egresados del Núcleo Turismo con énfasis en el tipo de contratación, horarios, salarios, garantías laborales, naturaleza de las tareas, condiciones de infraestructura y sanitarias, clima laboral, estímulos laborales y la existencia de discriminación por género.

Ello permitió determinar si las y los egresados del CENETUR, experimentaron cambios en sus condiciones de vida, una vez incorporados al proceso productivo.

Este trabajo final de graduación constituye una tesis para optar por el grado de Magister Scientiae en Trabajo Social con énfasis en Gerencia Social. La investigación centra la atención en la reconstrucción y el análisis de la política pública en materia de empleo en Costa Rica, por cuanto un estudio de política pública es parte del perfil académico – profesional de una persona formada en el campo de la gerencia social.

La tesis parte de las políticas sociales, en tanto dimensiones políticas y conjuntos de procedimientos técnicos – operativos, requieren de agentes técnicos para su gestión, es decir para la delimitación de sus objetos de intervención, su formulación, su ejecución, su gestión y su evaluación. Por lo tanto, constituyen un mercado de trabajo para el Trabajo Social, profesión que se sitúa en el campo político – ideológico, por cuanto las y los profesionales, ejercen funciones dirigidas a la gestión, ejecución y evaluación de Servicios Sociales desde los ámbitos público y privado, en el marco de las políticas públicas.

Todo análisis de política pública, supone tomar en cuenta las características del Estado y de la política gubernamental en la cual se inscribe. Esto indudablemente tiene relación con la gerencia de servicios sociales dado que un área central de toma de decisiones en materia de política pública de carácter social la constituye la lectura y comprensión del contexto histórico, social, político y económico, así como del entorno particular a cada sector de actividad, con el propósito de definir las demandas, necesidades, e intereses ante los cuales intenta dar respuesta cada decisión de política. El acercamiento y conocimiento de la realidad constituye un elemento clave para una adecuada gestión, pues no se puede gerenciar adecuadamente, lo que se desconoce.

La gerencia social es un proceso de toma de decisiones que para su éxito debe sustentarse en investigaciones y estudios rigurosos de los contextos internacional, nacional, regional y local pertinentes a cada política.

La investigación aborda el estudio de la política pública de generación de empleo en Costa Rica, mediante el análisis de los Planes Nacionales de Desarrollo desde el año 1965 hasta el 2010. Esto permitió identificar los lineamientos, objetivos, estrategias, prioridades, poblaciones meta, acciones y recursos en el campo de la política de empleo y su vinculación con los condicionantes históricos, sociales, económicos y políticos, así como sus aciertos, desaciertos, limitaciones. Asimismo, el estudio permitió realizar una reconstrucción general de la expresión de esta política en el contexto costarricense, en otras palabras, lo que se ha planteado en materia de empleo, en los últimos 42 años y el rumbo que ha tomado el país en esta materia, con énfasis en lo que se ha logrado y lo que se ha dejado de hacer.

El documento se estructura de la siguiente manera:

El primer capítulo denominado Estado del Arte, integra un conjunto de investigaciones vinculadas con el tema central. Su elaboración implicó la revisión de investigaciones, estudios, artículos y toda clase de material bibliográfico vinculado con la formación profesional y el empleo.

Se realizaron búsquedas en medios virtuales y bibliotecas, que permitió la revisión de investigaciones de organismos internacionales; posteriormente se elaboraron matrices que permitieron el análisis del contenido de las fuentes.

La organización de los hallazgos del Estado del Arte se hizo mediante las categorías de análisis: trabajo, formación profesional y turismo. En este capítulo se destacaron los tipos de estudios, las poblaciones consideradas, las metodologías empleadas, los principales hallazgos y los referentes teóricos, entre otros aspectos.

La información fue organizada desde lo general (investigaciones sobre formación profesional realizadas en países latinoamericanos) a lo más específico, (investigaciones en Costa Rica sobre formación profesional y turismo).

En el segundo capítulo, se formula y justifica el problema de investigación, el objeto de estudio y los objetivos, con base en las evidencias sobre el problema del desempleo, que afecta no solo a Costa Rica, sino al mundo entero. Se parte en esta investigación que la oferta de empleo es inferior a su demanda, que existen más personas interesadas y disponibles para ocuparse, que puestos de trabajo en todos los sectores de la economía y que el desempleo, el subempleo, el empleo de tiempo parcial, la informalidad y la tercerización van en aumento.

Se considera que el problema del desempleo no afecta a todos los grupos poblacionales por igual, sino en mayor proporción a las mujeres y jóvenes cuyas edades oscilan entre los 15 y los 35 años, lo cual representa el 25% de la población mundial y aproximadamente el 50% del total de población desempleada en el mundo.

Según estimaciones mundiales, 59 millones de jóvenes entre 18 y 25 años, realizan trabajos peligrosos. Lo que representa una cifra muy elevada. Con relación a la tasa de desempleo juvenil, ésta se mantiene alta en todo el mundo, estimaciones recientes muestran que cerca de 88 millones de jóvenes se encuentran sin trabajo, un 47% de todos los desempleados en el mundo.

En el marco de las anteriores consideraciones, la formación profesional representa una opción de capacitación y formación para personas, principalmente jóvenes de escasos recursos, que les permita el aprendizaje de un oficio y la incorporación al mundo del trabajo y con ello mejorar sus condiciones de vida.

El tercer capítulo contiene la estrategia metodológica determinada por el tipo de estudio, la población participante en la investigación, integrada por un grupo heterogéneo de informantes claves que incluyó tanto funcionarios del nivel gerencial como personas egresadas del CENETUR.

Dado que el marco muestral era muy amplio y superaba las posibilidades reales de la investigación; en cuanto al tiempo y los recursos disponibles, se hizo indispensable definir

un diseño muestral que permitiera trabajar con una parte o segmento de la población total. Se realizó un muestreo estratificado proporcional al tamaño del subsector, a saber: gastronomía, hospedaje y servicios turísticos. Una vez calculado el tamaño de la muestra se obtuvo un total de 102 egresados y egresadas a entrevistar.

El cuarto capítulo, consigna el marco teórico por el cual se opta para explicar las transformaciones de la formación profesional en Costa Rica, así como los procesos de incorporación de los y las egresadas del CENETUR, al mercado de trabajo en el sector turismo. Es posible comprender dichas condiciones de incorporación laboral, acercándose a las explicaciones sobre capitalismo, como el modo de producción imperante, la globalización, el neoliberalismo y las trasformaciones al mundo del trabajo, como contexto del Núcleo Turismo del INA.

En el quinto capítulo, se caracteriza al Instituto Nacional de Aprendizaje como la institución rectora y ejecutora de la formación profesional en Costa Rica, creada por ley Nº3506 del 21 de mayo de 1965, durante el gobierno de Francisco J. Orlich y reformada por su Ley Orgánica Nº 6868. Este capítulo consigna la razón de ser y estructura organizativa de dicha institución.

El sexto capítulo, contiene un recorrido histórico de la formación profesional en el campo del turismo. Posteriormente se aborda el desarrollo de la industria del turismo, desde sus primeras expresiones en Latinoamérica, hasta su consolidación en Costa Rica, como una de las principales actividades generadoras de divisas del país.

Este capítulo incluye la caracterización del núcleo turismo, específicamente su razón de ser y estructura organizativa.

El sétimo capítulo expone la política pública costarricense en materia de empleo a partir de los Planes Nacionales de Desarrollo, durante el período comprendido entre 1964 – 2008. A la vez integra las condiciones sociales, políticas y económicas, que contribuyeron con el origen de la formación profesional, desde la Europa del siglo XVI, la creación de los

primeros institutos de formación profesional en América Latina y la constitución del INA como ente rector de la formación técnico profesional en Costa Rica, así como sus transformaciones o reforma a mediados de los años 90.

Su propósito fue identificar las transformaciones de la política en correspondencia con la formación profesional, destacando el contexto político, social y económico del país.

La presentación de la información fue organizada de acuerdo con los diferentes períodos de gobierno, destacándose para cada período, el contexto socio económico del país, lo relativo a la formación profesional y su vinculación con la política de empleo.

Este capítulo consigna los resultados del estudio sobre las condiciones de incorporación al mercado de trabajo, de las personas egresadas del CENETUR, durante el período 2004 – 2007.

El octavo capítulo expone las principales conclusiones y recomendaciones a las cuales se arriba, después de concluido el proceso de investigación.

Capítulo I
Estado del Arte

La construcción del estado del arte implicó la búsqueda de investigaciones, estudios, artículos y toda clase de material bibliográfico vinculado con el tema de interés. Se realizaron búsquedas en medios virtuales, así como en documentos físicos en diferentes bibliotecas, se revisaron investigaciones de organismos internacionales y se elaboraron matrices que permitieron el análisis del contenido de las fuentes.

Su estructura responde a la organización de los hallazgos mediante las categorías de análisis, básicamente, trabajo, formación profesional y turismo destacándose: los tipos de estudios realizados, las poblaciones objeto de intervención, las metodologías empleadas, los principales hallazgos, los referentes teóricos, entre otros aspectos.

La información fue organizada desde lo general (investigaciones sobre formación profesional realizadas en países latinoamericanos) a lo más específico, (investigaciones en Costa Rica sobre formación profesional).

1. La formación profesional: tendencias actuales

Dentro del presente apartado se recopilan investigaciones de organismos internacionales y experiencias en países de América del Sur, referidos a procesos de formación profesional.

La Oficina Internacional del Trabajo publicó en el 2001, una síntesis regional sobre "Las características y la pertinencia de la educación técnica, la educación de adultos, la capacitación y formación profesional en Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana". Esta investigación pretendió, mediante sus indagaciones, ofrecer un panorama genérico y global de lo que sucede en la subregión en la formación profesional, la capacitación para el trabajo, la educación técnica y la educación de adultos, así como analizar la pertinencia de las acciones que las instituciones llevan a cabo en la búsqueda de la empleabilidad y trabajos decentes para sus egresados.

El trabajo de investigación fue realizado por doce colaboradores externos de los diversos países de la subregión, quienes recabaron la información básica. Un equipo central en San José, compuesto por Jorge Rodríguez y Mario Hugo Rosal, especialista en formación profesional del equipo técnico multidisciplinario de la OIT, diseñó la investigación, formuló la metodología y las hipótesis, procesó y sistematizó la información, interpretó y analizó la misma y editó los informes. Cabe agregar que ésta es una primera sistematización de la realidad de la subregión en cuanto a educación y formación se refiere.

Para efectos del presente trabajo se consideró solo lo pertinente a las Instituciones de Formación Profesional (IFP), dejando de lado lo que refiere a educación de adultos y Ministerio de Educación. Entre los principales resultados que arrojó la investigación, se observa un proceso de transformación interno en las instituciones de formación profesional, que sistemática y continuamente produce cambios para acercar la oferta institucional a las demandas del mercado de trabajo en forma pertinente. Además identificó múltiples procesos de modernización y actualización, así como cambios en las metodologías formativas y de sus estructuras, como también mayor preocupación por la empleabilidad de sus egresados.

En relación con la situación de la región se destaca que a mediados de los 90 la mayor parte de las IFP realizaron diagnósticos y desarrollaron procesos de transformación institucional que permitieron una revisión de sus políticas, objetivos y modelo de gestión. Los cambios en cada país han tenido diferentes énfasis, sin embargo el objetivo ha sido: volver más pertinente la respuesta a la demanda, la empleabilidad de sus egresados, la consolidación de su función rectora, el aumento de la eficacia en el uso de los recursos para ampliar la cobertura y el mejoramiento de la calidad de la propia formación.

Se indica que el 72% de las IFP iniciaron procesos de transformación de sus metodologías de enseñanza, a la modalidad de formación basada en competencias laborales. Con lo que se ha pretendido hacer más pertinente la formación para el empleo. En ese sentido, se están adelantando en su respuesta a demandas futuras de formación de recursos humanos que puedan provenir de estos sectores vinculados con el mercado globalizado.

A la vez se ha determinado que estos institutos han experimentado un crecimiento en la cantidad de participantes matriculados a lo largo de la década de los 90. Pero con relación a la PEA siguen presentándose grandes rezagos. Se considera que la cobertura sigue siendo incipiente, en el sentido que la mayoría de las acciones siguen concentradas en las capitales a pesar de los esfuerzos por crear centros regionales, talleres locales y acciones móviles.

Entre las convergencias más significativas en los diferentes países de la región, se destacan las acciones de transformación, específicamente en cuanto a la incorporación de competencias laborales y la formación dual, así como la certificación basada en competencias laborales, estrategias de flexibilización curricular, estructuración modular de cursos y los procesos de gestión de la calidad.

Como estrategia para aumentar la cobertura se ha expandido el uso de centros colaboradores. Con respecto a la atención de la demanda formativa en cuanto a empresas con tecnología de punta, la respuesta ha sido modesta. Se han limitado a la apertura de especialidades en atención a demandas específicas y a desarrollar la adopción de las competencias laborales y la modalidad de formación dual en algunos países. Lo anterior por cuanto se desconocen las demandas de capacitación. Tampoco se conoce la tecnología de punta, a excepción del caso de República Dominicana, señalado como el más exitoso, el cual cuenta con una estrategia de formación que le permite atender a las empresas más dinámicas de la economía.

Con relación a las características del modelo de gestión imperante en IFP, logró constatar que estas tienden al cortoplacismo, que existen estructuras verticalizadas con muchos niveles jerárquicos, además existe resistencia al cambio, la atención a la demanda tiende a ser más reactiva que proactiva, además el uso de un modelo matricial de gestión departamentalizada hace que la ejecución se dé por tareas y no por procesos completos, la no preponderancia de las labores sustantivas de la institución con respecto a las de apoyo, en cuanto a los recursos humanos, la carencia de sistemas de información ágiles y confiables que sirvan como instrumentos de control y planificación.

Por otra parte identificó un divorcio entre el nivel técnico y administrativo, evidenciando problemas entre los técnicos y los administrativos en cuanto a la entrega de los materiales para los cursos, así como la proliferación de unidades nuevas que funcionan de manera independiente y con descoordinación.

Al evaluarse la función técnico metodológica, concluyó que existe falta de adecuación curricular: pérdida de contacto con las necesidades de los usuarios de la formación; falta de seguimiento de egresados; retroalimentación de resultados y generación de estadísticas apropiadas para evaluar el desempeño de la institución, algunos docentes no poseen título profesional o poseen conocimientos sin experiencia de trabajo en empresas.

Por último, al estudiar la vinculación de la oferta con la demanda de formación, evidenció un gran desconocimiento sobre la situación del empleo y poco interés de atenderlo como problema relacionado con el quehacer institucional; el conocimiento sobre la demanda actual y futura es insuficiente o inexistente; muchos de los programas tienen contenidos obsoletos, la oferta de especialidades y la cantidad de acciones formativas es limitada frente al volumen y diversidad potencial de la demanda, la tecnología es inferior a la que utilizan las empresas más dinámicas de la economía.

Además, insuficiente planificación diagnóstica de la capacitación, atención desigual a los diferentes sectores de la economía; la oferta se encuentra sesgada hacia el sector secundario, pese a que el sector terciario es el más dinámico en todos los países, escaso conocimiento de la oferta de formación y capacitación privada y no gubernamental, inexistencia de evaluación y ampliación de la oferta ampliada. Por otra parte se mostró un escaso conocimiento de la dinámica empresarial y laboral; escasa fluidez en las relaciones entre la institución y los usuarios, entre otros.

Entre las conclusiones generales más destacadas se encuentran:

- Tendencia regional al abandono de las actividades agrícolas por las actividades, comerciales, de servicios e industriales.

- Ausencia de políticas nacionales de educación /formación que favorezca una mayor asignación de recursos a la educación básica, media, técnica y formación profesional.

- La mayor parte de las IFP han desarrollado procesos de diferente índole y magnitud en respuesta a la demanda.

- Muchos IFP han utilizado la estrategia de la regionalización para acercarse a la demanda local.

- En los años 90, muchos de los IFP incrementaron el número de participantes atendidos.

- Con respecto al volumen y crecimiento de la PEA siguen habiendo grandes rezagos.

- Los IFP han ido creciendo en cobertura sin generar una política de atención hacia la PEA, que permita reducir los déficit de formación.

- Los IFP han iniciado un proceso de modernización teórico metodológica para ofertar respuestas para la empleabilidad, mediante la formación por competencias.

- Se evidencia un conocimiento insuficiente sobre la demanda: una oferta sin evaluación y adecuación, limitada frente al volumen y diversidad de la demanda; una oferta con contenidos obsoletos, pocos cursos prácticos con alta inversión en equipos, tecnología desactualizada y de uso generalizado.
- La estructura y funcionamiento organizacional, debe permitir la ejecución de acciones formativas novedosas, fortalecer los canales de comunicación con los usuarios, mejorar los canales de información e investigación del mercado laboral y posibilitar la contratación de servicios de capacitación.

En síntesis de acuerdo a cada país así varían los cambios, algunos son estructurales y organizacionales, otros refieren a las maneras en que se relacionan con empleadores y trabajadores, evaluación y seguimiento de las acciones formativas, hasta cambios en programas, contenidos, respuestas inmediatas y significativamente cambios en la metodología formativa y desarrollo curricular. Una de las principales conclusiones a la cual arriba la investigación es: las IFP están cambiando continuamente pero a un ritmo pausado.

La reforma sufrida en la educación técnica, significó un cambio en la estructura del sistema, el cual incidió en la asignación de los recursos, así como cambios sistemáticos en la eliminación de los defectos, los cuales responden a cambios y/o crecimiento de la economía, introducción y desarrollo de nuevas tecnologías, rectificación de abusos, aumento de la eficiencia, modificación de metas y objetivos y la necesidad de renovación de los planes de estudio y cursos.

Indica el mismo autor que los resultados obtenidos responden a una mejor capacitación de los recursos humanos, ampliación de la base de datos que requiere la educación técnica y vocacional, creación de centros exclusivos de capacitación para técnicos y tecnólogos, descentralización de los sistemas y desarrollo con orientación sectorial, acceso igualitario para grupos desfavorecidos, fusión entre la educación técnica y la capacitación basada en habilidades, transformación de la educación técnica en el modo de capacitar a los trabajadores "polivalentes" en lugar de la capacitación "estándar".

La investigación de la OIT, al estudiar la vinculación de la oferta con la demanda de formación, evidenció un gran desconocimiento sobre la situación del empleo y poco interés de atenderlo como problema relacionado con el quehacer institucional; el conocimiento sobre la demanda actual y futura es insuficiente o inexistente; muchos de los programas tienen contenidos obsoletos, la oferta de especialidades y la cantidad de acciones formativas es limitada frente al volumen y diversidad potencial de la demanda, la tecnología es inferior a la que utilizan las empresas más dinámicas de la economía. Por lo que recomiendan que la estructura y funcionamiento organizacional, deben permitir la

ejecución de acciones formativas novedosas, fortalecer los canales de comunicación con los usuarios, mejorar los canales de información e investigación del mercado laboral y posibilitar la contratación de servicios de capacitación.

Por otra parte, ponen de manifiesto la inexistencia de una política de atención hacia la PEA, que permita reducir el déficit de formación.

2. Investigaciones de la Formación Profesional en Costa Rica

Al aproximarse al concepto de formación profesional, es fácil corroborar que este no constituye un tema nuevo, por lo anterior es posible afirmar que ha sido objeto de investigaciones desde hace muchos años atrás. La formación profesional sin lugar a dudas ha representado un tema de interés para los Estados por el papel que juega en la reactivación de la economía y las posibilidades que brinda a las personas en desventaja social de acceder a un trabajo. La vinculación de la formación con la adquisición de un empleo lo torna revelante en tiempos de contracción de la economía y aumento de las tasas de desempleo y sub empleo, que empobrece a las poblaciones.

Las búsquedas que se hicieran con este descriptor parecieron llevar al mismo lugar: INA. Lo que ha permito concluir que esta institución ha sido estudiada desde diversas disciplinas y con diversos enfoques. No es difícil encontrar investigaciones en trabajos finales de graduación a nivel de: Licenciatura, Maestría y Doctorado. Las áreas del saber donde se han realizado estudios sobre la formación profesional son Educación, Administración, Ingeniería industrial, Sociología y Trabajo Social.

En el camino recorrido en busca de los aspectos más relevantes vinculados con el tema que nos ocupa se han hallado diversos estudios de los cuales se desprende:

Pérez (1976), Aguilar, Marín, Montero, Obregón y Villalobos (1990), Montealegre (1993), Méndez (2004) y Murillo (2004). Realizaron estudios descriptivos y exploratorios sobre diversas temáticas. El uso de la entrevista, como instrumento de recolección de

información, pareciera ser el más común. De la búsqueda realizada no se encontraron estudios cualitativos, exclusivamente. Todas las investigaciones anteriormente citadas se dirigieron a estudiantes, exceptuando a Montealegre, quien además integró a los docentes.

En los siguientes párrafos se clasifican las investigaciones según población objeto de estudio, subdividiéndose en *estudiantes activos* (estudiantes que al momento del estudio se encontraban cursando alguna carrera técnica) y *estudiantes egresados*. Se indica, según la clasificación antes citada las muestras utilizadas:

- estudiantes activos: Aguilar, Marín, Montero, Obregón y Villalobos (1990), orientaron su estudio a las mujeres participantes en la capacitación de los talleres públicos del INA, durante febrero de 1988 y noviembre de 1989, específicamente una muestra seleccionada del 9.6% del total de la población femenina (2831), que asiste a los talleres públicos. Montealegre (1993), 107 alumnos de los cursos de Operador de Máquinas: Planas, Overlock y Especiales.

- estudiantes egresados: Pérez (1974), 100 jóvenes trabajadores de empresas que estudiaron en el INA, matriculados en el primer semestre de 1970 de Heredia, Cartago y Alajuela. Méndez (2004) lleva a cabo una evaluación sobre las competencias adquiridas con personas graduadas de Formación de Asistente de Exportaciones Pecuarias del INA y Murillo (2004) realizó un estudio con personas graduadas del taller de Ebanistería, para evaluar el impacto social y económico de los anteriores una vez concluida su capacitación.

Es interesante destacar que ha habido un mayor interés por estudios descriptivos y exploratorios que cualitativos, así como una preferencia de trabajo con las personas estudiantes activos o egresados que con personal docente, administrativo o autoridades, autoridades superiores de la institución.

Al aproximarse a los estudios, es posible observar que los temas de interés son diversos. Se registran investigaciones de procesos industriales, asociados con los sistemas de proveeduría (Estevanovich, Martén y Poveda, 2000), y otros asociados con "Factores que influyen en la formación de los jóvenes en el INA", Pérez (1976), esta investigación es la menos reciente de las encontradas.

La metodología empleada en la investigación de Aguilar y otros (1990), mostró interés por conocer cómo se aplica la educación paralela, específicamente desde el Programa de Formación Profesional para la Mujer, en las mujeres que asistían a los talleres públicos. Con relación a esta investigación, se hace necesario destacar lo siguiente:

- Pareciera ser de los pocos estudios a los cuales les interesa aproximarse a un tema complementario con la formación técnica que ofrece el INA, ya que el estudio, también, se dirigió al análisis de la política social orientada a mujeres, vinculando tres áreas importantes capacitación – promoción – producción.

- Pone en evidencia que el tema de género ha sido objeto de intervención e investigación desde hace 16 años.

Montealegre (1993), lleva a cabo un diagnóstico de la formación técnica metodológica de los cursos de operador de máquinas industriales (planas, overlock y especiales), desde los instructores y los alumnos. Como lo dijera anteriormente, el mayor interés redunda en los procesos de formación técnica, desde donde podría considerarse que subyace una concepción de estudiante o individuo "productor", en otras palabras se prepara para la producción de... "un oficio un servicio", para el empleo.

Siguiendo con esta misma línea, Méndez (2004) y Murillo (2004), en el mismo año, realizan evaluaciones con personas egresadas de algunos de los cursos del INA, la primera en su tesis de maestría evalúa las competencias adquiridas durante la formación como asistentes de explotaciones pecuarias, ella, después de 14 años, aborda las categorías

formación profesional, género y empleo, considerando además la formación por competencias.

Desde esta perspectiva la formación por competencias debe favorecer la polivalencia, autonomía en la toma de decisiones, producción de bienes con capacidad de movilización y reconversión, adaptación al cambio, creatividad e iniciativa, discernimiento, capacidad y espíritu gerencial. Esta formación deberá estar en un marco de flexibilidad y amplio conocimiento de la producción y la empresa.

La formación técnica deberá incluir la perspectiva de competencias para el trabajo, la perspectiva ambiental y la de género. Con relación a la última, destaca que bajo la concepción actual de desarrollo humano que coloca a las personas como centro y meta del mismo, la formación profesional debe asumir un rol protagónico en el proceso de expansión de oportunidades y disminución de todas y cada una de las manifestaciones de la exclusión social, específicamente las que atañen a la mujer en el campo del empleo femenino. El desarrollo económico y social no puede ser sostenible sin que haya total participación, consiente y efectiva de las mujeres. Sin embargo se continúan imponiendo restricciones, segmentaciones y sobre exigencias que impiden su acceso al empleo. En esta investigación se considera que las mujeres constituyen una población que requiere de una atención especial, ya que tradicionalmente se les ha vinculado con funciones sociales y productivas subordinadas dentro del contexto social, debido a los procesos de socialización imperantes. Existen barreras culturales que limitan su acceso a ciertos segmentos del mercado de trabajo, por lo que tienden a concentrarse solo en algunas actividades.

Pérez 1976, concluye que, entre otros "muchos" factores que entorpecen la capacitación de los jóvenes se encuentra el sistema educativo y las condiciones socio económicas.

- La oportunidad de recibir formación profesional en Costa Rica se encuentra limitada por los años que los jóvenes deben recibir formación académica,

aprobación de las pruebas de admisión y pasar el proceso de selección que requiere el sistema.

- Algunos jóvenes deben incorporarse a las fuerzas de trabajo a muy temprana edad, sin contar con la preparación necesaria.

- Los jóvenes sin formación que deben trabajar se exponen a condiciones desventajosas e injusticias sociales. Condición que prevalece hasta nuestros días.

Aguilar, Marín, Montero, Obregón y Villalobos (1990), por su parte concluyeron que la formación paralela propuesta por el Programa Formación Profesional para la Mujer no se brinda. Su investigación reflejó desconocimiento por parte de los instructores encargados de brindar la capacitación de dicho programa. Además la capacitación técnica no se brinda uniformemente, más bien se habla de una enseñanza que surge espontáneamente, aunado a que los instructores no se encuentran capacitados pedagógicamente.

Según las investigadoras los talleres públicos del INA no han considerado la formación paralela, limitándose los instructores a capacitar a las usuarias en un oficio, sin considerar particularidades como bajo nivel educativo, problemas económicos, conflictos familiares y otros. Lo anterior con una intencionalidad política de continuar con la reproducción del sistema de favorecer a los grupos económicamente fuertes y capacitar a las mujeres para las industrias fabriles como mano de obra barata.

No existe un mecanismo de seguimiento por parte de la institución a las usuarias, con el fin de evaluar si los conocimientos adquiridos responden a sus expectativas. Se concluye también que el INA dirige sus acciones a un grupo minoritario de la sociedad, dentro de un marco de solución de problemas inmediatos donde no se da una participación real de grupos sociales populares.

Coincide Montealegre (1993) con las anteriores investigadoras en que, la mayoría de los instructores entrevistados contaban con el perfil técnico requerido, sin embargo carecían

del perfil pedagógico, ya que su formación académica es baja y no está relacionada con el puesto que desempeña. Además determinó ausencia o poco uso de recursos audiovisuales e inexistencia de material didáctico escrito así como poco uso de técnicas para la enseñanza, aunado a la no utilización del Plan de lección, entre otros instrumentos propios de la institución.

Por otra parte como señalan Murillo (2004) Rosal y Rodríguez (2002) ninguna dependencia del INA parece interesada en conocer que hacen las personas una vez que se retiran graduadas, por lo que se carece de seguimiento. Esta información evidencia una omisión en los servicios que brinda el INA, ya antes señalada en otros estudios, que sugieren brindar algún tipo de seguimiento una vez egresado el estudiantado.

2.1 Evaluaciones de impacto realizadas por el INA

El INA mediante la Unidad de Desarrollo y Estadísticas (UDE), realiza evaluaciones periódicas de impacto, donde identifica la pertinencia de los contenidos de los cursos y el "éxito" para la inserción al mercado de trabajo de los egresados. En este sentido, a solicitud de algún núcleo o regional en particular, se prioriza un tema específico y se estudia su evolución en un período de tiempo determinado.

Tal es el caso del Núcleo Tecnología de Materiales que solicitó a la UDE, un estudio para corroborar si los estudiantes egresados de la carrera de maestro de obras, eran contratados a pesar de la corta edad (17 años). O el de Industria Alimentaria, que solicitó un estudio, para constatar si sus estudiantes egresados de panadería lograban mantenerse vinculados a la industria de la harina.

Otros estudios o evaluaciones de impacto de la UDE guardan relación con la pertinencia de las modalidades de contratación por parte de las empresas, o sobre los niveles de satisfacción de los empleadores respecto de la calificación de los egresados del INA.

En el año 2006 la UDE realizó dos evaluaciones de impacto de los programas Cocinero de Hotel y Técnico en el servicio de alimentos y bebidas, del Núcleo Turismo. Ambos estudios responden a una evaluación de impacto la cual tuvo como objetivo general:

Determinar en que medida la formación profesional impartida por el INA, a través de ambos programas, ha logrado responder a las necesidades de la población meta, en las zonas de la Unidad Regional Chorotega y del Área metropolitana del país con el propósito de generar insumos para la toma de decisiones en los ámbitos de diseño y administración curricular.

La metodología empleada buscó medir el alcance de los objetivos y las condiciones bajo las cuales se han desarrollado los programas. En ambos casos se aplicó una entrevista para obtener insumos necesarios que permitiesen dar seguimiento sistemático al proceso de capacitación desarrollado por el Núcleo Turismo, en materia de los servicios de preparación de manjares y de los servicios de alimentos y bebidas.

Las evaluaciones se aplicaron en empresas públicas y privadas con actividades productivas relacionadas de manera directa o indirecta con los servicios de alimentos y bebidas, así como con la preparación de manjares. Así mismo se aplicaron entrevistas a egresados de los programas del área metropolitana y la Unidad regional Chorotega.

En el marco muestral se utilizó como base el listado de egresados de los programas impartidos en la Unidad Regional Chorotega y en el Centro Nacional Especializado en Hotelería y Turismo.

A continuación se presenta una síntesis de los principales resultados:

Tabla 1 Evaluación de impacto de los programas: Cocinero de hotel y Técnico en el servicio de alimentos y bebidas del Núcleo Turismo, 2007

EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROGRAMA COCINERO DE HOTEL	EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PROGRAMA TÉCNICO EN EL SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS
Del total de entrevistados, el 56% son hombres y el restante 44% son mujeres.	Del total de entrevistados, el 78% eran hombres y el restante 22% mujeres.
En cuanto a las edades de los egresados /as, el 63% de ellos se encuentran en el rango que va de los 20 años a menos de 25.	En cuanto a la edad de los egresados/as el 67% de ellos/as están en el rango que va de los 20 años a menos de 25
El 78% de los egresados son solteros.	El 78% de los egresados antes de recibir la capacitación se encontraban solteros
El 47% se encontraban desempeñándose como cocineros.	Antes de recibir la capacitación, el trabajo que mayoritariamente ejecutaban los egresados /as era el de salonero con un 96%. Tendencia que se mantuvo luego de recibir la capacitación.
Antes de recibir la capacitación el 56% de los egresados /as recibían ingresos menores a los ¢100.000 colones. Luego de recibir la capacitación, el 81% recibieron ingresos que oscilaban entre los ¢150.000 y menos de 200.000. Como producto de la capacitación el 97% afirmó que pudieron ascender de puesto de trabajo. El 100% de ellos /as coincidieron en que lograron un aumento salarial.	En general, los egresados /as lograron mejorar sus ingresos una vez que recibieron la formación.
Para el 100% de los empresarios, sus empresas se ven beneficiadas al contratar egresados /as del INA.	El 95% de los empleadores considera que ellos obtuvieron beneficios al contratar egresados del INA.
El 100% estaría dispuesto a seguir formándose en el INA.	El 100% estaría dispuesto a seguir formándose en el INA.
El 94% considera que gracias a la capacitación recibida pudieron desarrollar competencias para ejercer su	El 100% de los egresados /as coincidió en que la formación recibida les permitió tener un mejor desempeño en las

trabajo en las empresas gastronómicas.	labores que realizan
El 97% coincidieron en que sus expectativas fueron cumplidas una vez que recibieron la formación.	El 97% de los egresados /as logró cumplir sus expectativas gracias a la formación recibida por parte del INA.
El 100% estaría dispuesto a seguir formándose en el INA.	El 100% estaría dispuesto a seguir formándose en el INA.
El 94% de los empresarios/ as coincide en que el perfil de los egresados /as se ajusta a las necesidades de las empresas.	El 89% de los empresarios entrevistados consideran que el perfil de los egresados del INA se adapta a las necesidades de ellos.
El 94% de los empresarios coinciden en que el contratar egresados /as del INA les genera valor agregado.	El 95% de los empleadores considera que ellos obtuvieron beneficios al contratar egresados del INA.

Elaboración propia.

3. Experiencias de formación para el trabajo a nivel internacional

En setiembre del año 2000, se llevó a cabo en Montevideo el Seminario taller "Enfoques de articulación de competencias básicas y técnicas en los programas de capacitación de jóvenes", convocado por el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPE, perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO. En dicho seminario taller participaron: el Centro de Capacitación y Producción CECAP, Montevideo Uruguay, el Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación CIDE, Santiago Chile, la Red de Centros de Capacitación creada en torno al Obispado de San Isidro, Buenos Aires Argentina.

El tema abordado se vinculó con estudios y evaluaciones que evidenciaron las principales dificultades mostradas en la articulación entre el desarrollo de competencias básicas y competencias técnicas en las propuestas pedagógicas en los programas de capacitación dirigidos a jóvenes. La importancia del mismo tuvo relación con los déficits en las llamadas

competencias básicas, asociadas con la poca obtención de resultados positivos en la formación de competencias técnicas y futuro desempeño laboral.

El seminario buscó reunir experiencias innovadoras en el campo de los enfoques de articulación de competencias. Cada una de las instituciones trabajó bajo el mismo formato, a saber: marco institucional, diseño de la experiencia de innovación, estrategia de formación y su implementación, resultados y conclusiones (Milos, 2003).

Tabla 2 Experiencias piloto del: Centro de Capacitación y Producción CECAP, Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación CIDE, Foro Juvenil y Obispado de San Isidro

Nombre	Descripción	Experiencia piloto
Centro de Capacitación y Producción CECAP	Pertenece al sistema público de Uruguay y destaca su participación en la formación para el trabajo. Depende de la Dirección del Ministerio de Educación y Cultura, sin embargo no forma parte del sistema educativo formal. Su nivel de independencia técnica le ha permitido construir una estrategia de intervención flexible. Se aboca al reclutamiento de jóvenes entre los 15 y 17 años de edad, desertores del sistema formal y en su mayoría de sectores marginales. Ofrece capacitación, seguida de pasantías y apoyo para la inserción laboral. Su formación se orienta al desarrollo de cursos taller en diferentes oficios. Con relación a la experiencia piloto, ésta se basó en implementar una estrategia teórico metodológica para el mejoramiento de la formación laboral.	Basó su experiencia en el enfoque de competencias, específicamente en la metodología constructivista orientada por los aportes de Bertrand Schwart. Este logró constituir un equipo educativo cohesionado e identificado con los objetivos. La metodología se basó en tres ejes: • La formación en alternancia entre la empresa y el centro de capacitación, constituyen un único proceso con dos vertientes complementarias. • La aplicación de la pedagogía de la disfunción promueve el trabajo a partir de la resolución de situaciones – problemas. • Las competencias laborales sirvieron como base para definir los perfiles de egreso. El proyecto se ejecutó con diez jóvenes ingresados en el curso de peluquería, el cual combinó la modalidad curso – taller con el método alternancia. Las etapas del programa fueron: selección de la población por parte del CECAP, formación en alternancia, lo que significó que después de un mes de taller las estudiantes pasaban las mañanas en el CECAP y por las tardes en las empresas, aunado a pasantías y apoyo para la inserción laboral (Milos, 2003). Respecto de los componentes curriculares, el curso estuvo constituido por tres núcleos que permitieron profundizar las competencias básicas con las técnicas. El curso taller y la alternancia: durante el curso taller se desarrollaron capacidades como: comunicación, observación, lecto escritura y el desarrollo de iniciativas. Dado el pronto contacto con las empresas las estudiantes se vieron favorecidas en el desarrollo de aspectos actitudinales y de seguridad en si mismas. Los componentes complementarios como: comunicación, taller de reflexión, dibujo y gimnasia, fueron vinculados de manera directa con el oficio. El apoyo individual y de seguimiento: favorecieron el desarrollo de habilidades relacionales, flexibilización y fortalecimiento del carácter, reconocimiento de capacidades y limitaciones personales así como el fortalecimiento de la autoestima.

		Con relación a los resultados, la experiencia demostró que una vez concluido el proceso, las jóvenes provenientes de sectores de bajos ingresos, lograron situaciones laborales satisfactorias. Respecto de los procesos formativos, los docentes concluyeron que hubo: • Aumento en la motivación hacia el trabajo • Aprendizaje de trabajo en equipo • Desarrollo de la autonomía y resolución de problemas • Mayor responsabilidad en diversas áreas • Aumento de la autoestima • Mejora en los niveles de comunicación • Desarrollo de la capacidad de observación, crítica y reflexión • Desarrollo de la capacidad de adaptación a diferentes realidades laborales.
Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación CIDE	Centro académico independiente, con vasta trayectoria en la investigación e innovación educativa, así como en la formación de jóvenes de zonas marginales. Fundada en los años 60, se ocupa de investigar, evaluar y proponer procesos de formación para el trabajo	La experiencia con el equipo profesional tuvo como punto de partida una propuesta metodológica basada en módulos de formación para la adquisición de habilidades básicas en lenguaje, comunicación y pensamiento lógico matemático, mediante el modelo de resolución de conflictos implementados en cursos de capacitación en oficios (Milos, 2003). Según el informe ofrecido por Milos (2003), esta iniciativa responde a una necesidad de la sociedad chilena, quien después de la Encuesta Internacional de Alfabetización de la Población Adulta aplicada en 1998, logró demostrar que más de la mitad de la población chilena no lograba entender lo que leía. Posterior a esta investigación un estudio de la UNESCO, determinó que la primaria completa no era garante de un dominio de las habilidades de lectura y escritura. Es importante destacar que los programas de capacitación de jóvenes en Chile, son promovidos por políticas sociales públicas destinadas a mejorar la empleabilidad de los sectores desfavorecidos. Es justamente en este contexto que en los años 90 el Estado aumentó los recursos destinados a la capacitación laboral, de ahí que cientos de miles de jóvenes han tenido una formación social y laboral acompañada de un período de práctica laboral en empresas (Milos, 2003).

		El estudio abarcó tres centros de formación, a saber: • Escuela Profesional en Oficios de la Fundación de la Solidaridad Romanos XII. Fundada en 1997, se dirige a jóvenes de 18 a 30 años de edad, desertores de la enseñanza o egresados cesantes, subempleados y/o sin oficio. La formación se encuentra divida en tres áreas tecnológicas: (cursos de redes computacionales, telecomunicaciones y sistemas de seguridad); estructuras metálicas (cursos de soldaduras al arco, cerrajería, estructuras metálicas livianas); cultural (cursos de animación artístico cultura y gestión cultural). • Escuela de la Formación Profesional en Oficios de la fundación Cristo Vive Creada en 1990, ofrece formación en oficios complementada con formación personal y social a jóvenes de escasos recursos, desocupados o buscando trabajo. Se dirige a jóvenes entre los 17 y 30 años de edad, de escasos recursos, a quienes se les ofrece cursos diurnos de jornada completa organizados en dos módulos (básico y avanzado). Entre las especialidades que se ofrecen se encuentran: mecánica, soldadura, electricidad, instalaciones sanitarias y de gas, carpintería, cuidado de enfermos y jardinería. • Centro de Formación, Capacitación y Colocación laboral CEFOCAL, de la Fundación de Educación y Capacitación Padre Álvaro Lavín Este Centro orienta su accionar hacia el desarrollo de intervenciones formativas integrales, mediante la capacitación en diversos oficios, complementadas por competencias básicas y socio laborales, con jóvenes en extrema pobreza. Este programa se desarrolló en cuatro fases: lectiva, de práctica laboral y de seguimiento laboral. Algunos de los cursos ofrecidos fueron: peluquería, alimentación de casinos, configuración de computadoras, asistencia de enfermos, mueblería entre otros.
Foro Juvenil	Organismo no gubernamental uruguayo, reconocido por la formación social y laboral de jóvenes y adultos que ofrece. Se orienta a la investigación, difusión, capacitación y consultorías en temas de	Presenta una propuesta orientada al *"Re encuentro con el aprendizaje"*, basada en una metodología pedagógica concebida para reforzar habilidades básicas en las áreas de lecto escritura y de pensamiento lógico matemático. Esta propuesta se dirige a jóvenes entre los 12 y 24 años de edad, en condiciones de exclusión social. Se desarrolla en barrios periféricos de la ciudad de Montevideo en los Centros Juveniles y abarca una población de 100 jóvenes por año. Los cursos cuentan con una

	adolescencia y juventud.	duración de seis meses; los contenidos conciernen principalmente a las áreas de información y comunicación, mediante un enfoque integral de capacitación que contempla los diferentes aspectos de la persona y su entorno. Los contenidos se implementan por dos componentes: "habilidades básicas" y el del "espacio grupal".
Obispado de San Isidro	Integra la Red de Formación Profesional, abocada al desarrollo de competencias básicas mediante el enfoque de "Proyectos tecnológicos".	Su labor se orientó a adolescentes y jóvenes de 13 a 17 años de edad, en condiciones de vulnerabilidad social, excluidos del sistema educativo formal y con escasas posibilidades de inserción laboral. Se ofreció a éstos jóvenes formación técnica acompañada con educación ciudadana y socio laboral.

Elaboración propia

4. Hallazgos del Estado del Arte

A continuación se presentan los hallazgos del Estado del Arte:

- Los sistemas de formación profesional constituyen un tema de interés en las agendas políticas, por cuanto dinamizan las economías nacionales y posibilitan la incorporación de poblaciones en desventaja social en procesos de formación y capacitación para la empleabilidad.
- Los sistemas de formación profesional han sufrido diversos procesos de transformación, caracterizados por cambios estructurales, adquisición de nuevas tecnologías, descentralización de la oferta formativa, cambios curriculares, entre otras.
- Los Institutos de Formación Profesional superan en tecnología (conocimientos y equipo) a los colegios técnicos los cuales se han rezagado.

En Costa Rica...

- La mayoría de los estudios sobre Formación profesional son exploratorios y descriptivos. No han sido de mucho interés los acercamientos investigativos desde lo cualitativo.
- La mayoría de los estudios sobre formación profesional se abocan al estudio de la parte técnica o de procesos de compras u otros temas vinculados a las áreas de ingeniería. No aparecen muchas referencias a procesos complementarios (competencias laborales) a la formación técnica.
- La mayoría de las investigaciones tienen como población sujetos de investigación los estudiantes egresados. Solo en algunos pocos estudios se incluyó al personal docente.
- No se encontraron investigaciones dirigidas al personal administrativo.
- Varias investigaciones concluyen que el personal docente se encuentra técnicamente bien capacitado, mas, no necesariamente poseen los conocimientos pedagógicos suficientes para los procesos educativos.

- No se encontraron documentos que trabajaran el tema sobre competencias laborales, a pesar de que éstas últimas fueron incorporadas en las transformaciones de los 90 en los sistemas de formación profesional.
- Varios estudios destacan como un problema la falta de seguimiento a los egresados.
- No se encontraron investigaciones que abarcaran un estudio de la política de empleo en el marco de las transformaciones del trabajo y la globalización y la incidencia de la formación profesional en la inserción de los egresados de las IFP en el mercado de trabajo.

Con base en los hallazgos, fue posible identificar vacíos investigativos relacionados con el tema de interés, que permitieron delimitar el problema de investigación.

Capítulo II
Delimitación del problema de investigación

El problema del empleo en el mundo y en Costa Rica, hace que muchos investigadores busquen explicaciones, respuestas y transformaciones. Se parte en esta investigación que la oferta de empleo es inferior a su demanda, que existen más personas interesadas y disponibles para ocuparse que puestos de trabajo en todos los sectores de la economía y que el desempleo, el subempleo, el empleo de tiempo parcial, la informalidad y la tercerización van en aumento.

Se considera que el problema del desempleo no afecta a todos los grupos poblacionales por igual, sino en mayor proporción a la población cuyas edades oscilan entre los 15 y los 35 años, la cual representa el 25% de la población mundial y aproximadamente el 50% del total de población desempleada en el mundo.

En el Informe VI *"El empleo de los jóvenes, vías para acceder al trabajo decente" de la Organización Internacional del Trabajo,* se destaca que en el 2004, menos de la mitad de los jóvenes en edades productivas contaban con un trabajo. Además muchos jóvenes están subempleados o con trabajos de contrato temporal de corta duración, desempeñando trabajos con una productividad insuficiente. Gran parte de los jóvenes del mundo se ubican en la economía informal, situación que se evidencia en América Latina, donde con frecuencia éstos trabajan durante muchas horas a cambio de salarios muy bajos, en condiciones deficientes y precarias, sin acceso a la protección social, ni la libertad sindical ni de negociación colectiva (OIT, 2005).

Según estimaciones mundiales, 59 millones de jóvenes entre 18 y 25 años, realizan trabajos peligrosos. Lo que representa una cifra muy elevada. Con relación a la tasa de desempleo juvenil, ésta se mantiene alta en todo el mundo, estimaciones recientes muestran que cerca de 88 millones de jóvenes se encuentran sin trabajo, un 47% de todos los desempleados en el mundo. Es importante mencionar que en relación con los hombres las jóvenes tienen mayores probabilidades de estar desempleadas.

Las tasas de desempleo juvenil son mucho más elevadas que las tasas de desempleo general en todas las regiones del mundo. Según los datos disponibles de la OIT, el porcentaje de personas desempleadas es mucho mayor en jóvenes que en adultos.

En este sentido el desempleo sostenido, puede tornar más vulnerable a la población joven, llevándolos al límite de la exclusión social, de ahí la importancia que revela, conocer las repercusiones del desempleo juvenil en el largo plazo, de tal forma que quienes formulan las políticas puedan estudiar soluciones para su inserción productiva.

Respecto de la participación de los jóvenes en la fuerza productiva, las tasas muestran una disminución de 4 puntos porcentuales entre 1993 y el 2003, principalmente como resultado de la participación de éstos en los sistemas educativos formales, lo que hacía que se retiraban o nunca ingresaran a ella.

Algunos colectivos concretos como las jóvenes y los jóvenes con alguna discapacidad, afectados por el VIH/SIDA, indígenas, soldados desmovilizados, trabajadores migrantes y otros jóvenes en condiciones desfavorecidas son más proclives al desempleo y subempleo, a la vez, algunos jóvenes optan por depender de prestaciones sociales, si su país lo posibilita.

La Organización Internacional para el Trabajo, reconoce que en la actualidad el mundo enfrenta un número de "déficits" de trabajo decente, evidenciado en el desempleo y subempleo, trabajos de escasa calidad e improductivos, trabajos peligrosos e ingresos inseguros, negación de derechos y desigualdad de género (Somavia, 2006).

Además destaca que muchos trabajadores migrantes son especialmente vulnerables a ser explotados y no cuentan con un sistema de protección adecuado en caso de enfrentar enfermedades o la vejez (Somalia, 2006).

Los indicadores empleados por la OIT para mostrar el déficit de trabajo decente son:

- La mitad de los trabajadores del mundo no tienen la posibilidad de levantarse a así mismos, ni a sus familias por encima del umbral de la pobreza de 2 dólares al día por persona.

- Existe una brecha de género, evidenciada en la calidad y cantidad de empleos. Las mujeres se ubican en mayor proporción que los hombres en la economía informal, con pocas garantías sociales y un alto nivel de inseguridad.

- En el mundo hay cerca de 88 millones de jóvenes entre 15 y 24 años de edad, sin trabajo. Constituyen cerca de la mitad de los desempleados, aunque representan solo 25% de la población en edad de trabajar.

- La migración laboral está aumentando. Hay más de 86 millones de trabajadores migrantes en el mundo, de los cuales 34 millones se encuentran en las regiones en desarrollo.

- El crecimiento de la economía mundial está fallando, específicamente en la creación de nuevos y mejores empleos, que llevarían a la reducción de la pobreza.

Los datos revelados en el informe anual *Tendencias Mundiales del Empleo*, de la Oficina Internacional del Trabajo, 2006, ponen de manifiesto el elevado número de personas desempleadas en el mundo, a pesar del robusto crecimiento económico. Se indica en el mismo documento que si bien hay más personas trabajando que nunca antes, se mantuvo la cantidad de personas desempleadas, alcanzando en la actualidad 195,2 millones, lo que significa una tasa del 6,3 mundial.

El crecimiento económico mundial no se tradujo en generación de empleos de calidad necesarios para avanzar hacia la reducción de la pobreza, ya que a pesar de los intentos por sacar de la pobreza unos 1,37 mil millones de trabajadores; éstos continúan viviendo con menos del equivalente de 2 dólares por persona al día; de ahí que el impacto en el mejoramiento de las condiciones de pobreza fue muy leve. Según el Director de la OIT Juan Somavia... *"si continúa esta tendencia al crecimiento en 2007, son muy preocupantes*

las perspectivas relacionadas con la creación de empleo decente y una mayor reducción de la pobreza laboral" (OIT, 2007).

En el mismo informe se destaca, que:

- Durante la última década el crecimiento se ha reflejado más en el aumento de la productividad que en el del empleo. La productividad aumentó 26%, mientras que el número de empleados en el mundo subió sólo 16,6%.

- El desempleo golpea más fuerte a los jóvenes entre 15 y 24 años, pues afecta a 86,3 millones de personas de ese grupo de edad, equivalente a 44% de todos los desempleados del mundo en 2006.

- Persiste la brecha de empleo entre mujeres y hombres. En 2006, 48,9% de las mujeres de 15 años o más estaban trabajando levemente por debajo del 49,6%, de 1996.

- En 2006, la presencia del sector de servicios como proveedor de empleo aumentó de 39,5% a 40% y por primera vez superó a la agricultura, que bajó de 39,7% a 38,7%. El sector industrial aportó 21,3% de todo el empleo.

Entre el 2005 y 2006 no hubo un cambio importante en las tasas de desempleo, en las diferentes regiones del mundo. Destacan las economías industrializadas y de la Unión Europea, donde se percibió una baja del 0,6 puntos para el mismo período, lo que representa un 6,2%. La tasa de desempleo en Asia Oriental fue del 6,3%, la más baja del mundo. En tanto Asia Meridional tuvo una tasa del 5,2 y la de Asia Suboriental y el Pacífico de 6,6%.

Medio Oriente y África del Norte continuó siendo la región con la tasa de desempleo más alta, de 12,2 % en 2006. África al Sur del Sahara registró la segunda tasa más alta con 9,8%. La región también tenía la mayor participación en la pobreza de los trabajadores, ya que 8 de cada 10 mujeres y hombres viven con sus familias con menos de 2 dólares al día por persona. (OIT, 2007).

Otro de los aspectos destacados en el informe, se asocia con la relación empleo-población, es decir el porcentaje de personas con empleo de la población en edad de trabajar. En Medio Oriente y África del Norte se registró el nivel más bajo, de 47,3% en 2006. Asia Oriental tuvo el más alto, de 71,6%, a pesar de que esta relación ha decrecido 3,5 puntos porcentuales en los últimos 10 años. Si la disminución es causada por un aumento en la participación en la educación, como ocurre en Asia Oriental, es una buena señal. En América Latina la relación aumentó 1,8 puntos porcentuales en 2006 y ahora 60,3% de la población en edad de trabajar se encuentra empleada (OIT, 2007).

Según las estimaciones de la OIT entre 2001 y 2006 en todas las regiones hubo una disminución del número total de trabajadores pobres que viven con menos de 1 dólar, exceptuando a África al Sur del Sahara donde por el contrario, aumentó en 14 millones. En América Latina, Medio Oriente y África del Norte, la cifra se mantuvo casi sin fluctuaciones. Durante este mismo período hubo una disminución del número de trabajadores pobres por debajo de la línea de 2 dólares diarios en Europa Central y Oriental y sobre todo en Asia Oriental donde bajó 65 millones. Por otra parte, hubo aumentos en Asia Sudoriental y el Pacífico, en Asia Meridional, en Medio Oriente y África del Norte, y en especial en África al Sur del Sahara donde aumentó en 26 millones (OIT, 2007).

Destaca el mismo informe, "*Todas las regiones enfrentan desafíos laborales importantes*", *"Los jóvenes enfrentan más dificultades que los adultos en el mercado de trabajo, las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres, la falta de trabajo decente aún es elevada, y el potencial que puede ofrecer la población no siempre es utilizado debido a una deficiencia en el desarrollo de capital humano o a un desequilibrio entre la oferta y la demanda en los mercados laborales" (OIT, 2007).*

Siguiendo con la misma línea de pensamiento, la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas, 2005, Jefes de Estado y Gobierno, declaró:

"Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo, pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes,

serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza. Estas medidas abarcan también la eliminación del trabajo infantil. Decidimos además proteger los derechos humanos de los trabajadores" (Somavia, 2006).

Se vincula la conceptualización de trabajo decente y empleo productivo con reducción de la pobreza, así como a un enfoque integral que establece relación entre diferentes áreas políticas, donde subyace una concepción de trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz en la comunidad.

Desde el mismo organismo, se defiende la tesis de que trabajo decente es una forma de reducir la pobreza en forma sostenida, por lo anterior, la meta de "empleo pleno, productivo y decente" será agregada a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en 2007. Lo que pone en alerta a los gobiernos y comunidad internacional, para que velen por condiciones económicas favorables registradas en la mayor parte del mundo, lo que se espera incida en un crecimiento del empleo decente, concluye el informe.

Según la pirámide poblacional, en Costa Rica se avecinan cambios vertiginosos en la constitución de la estructura por edad, caracterizado por un período en que las personas económicamente independientes serán mayores en número que las personas dependientes, es decir niños y adultos mayores. A este fenómeno se le ha llamado "Bono demográfico".

El Consejo de de la Persona Joven afirma que el "*reto de aprovechar la situación demográfica* favorable, *está en ofrecer educación y empleos de calidad a las personas jóvenes, mediante el aprovechamiento de las políticas y decisiones que se tomen en torno a la capacitación y creación de nuevas oportunidades para esta generación".*

Respecto del mercado de trabajo para los jóvenes, el Consejo de la Persona Joven, lo califica de:

a) Restringido

b) Precario en sus condiciones de contratación

c) Favorecedor de la deserción escolar y falta de oportunidades de capacitación laboral

e) Alta participación en el sector informal

f) La experiencia y la capacitación son un requisito para acceder a un empleo

Dadas las condiciones anteriores, el desempeño laboral de los jóvenes costarricenses se enmarca dentro de situaciones de desprotección de los sistemas de seguridad social, estabilidad y protección laboral, aunado a fuertes restricciones para el ingreso al mercado laboral, dando como resultado, aumento en las tasas de desempleo, así como que los jóvenes acepten trabajos mal remunerados, peligrosos y sin contrato alguno.

1. Aproximaciones de la condición de la mujer: formación profesional e inserción laboral

Es un hecho que las mujeres han logrado aumentar su cuota de participación en el mundo laboral, sin embargo, esto no ha sido sinónimo de mejores condiciones de vida para ellas y sus familias, ni ha significado mejores niveles educativos. Las mujeres continúan siendo afectadas por discriminaciones y sobre exigencias que limitan su acceso al empleo y al desarrollo personal y profesional (Programa Formujer: 2001). Lo que resulta, entre otras cosas, por las disparidades por género en los ciclos de educación, en la enseñanza terciaria y formación profesional.

En mayor proporción los hombres cursan carreras técnicas y científicas, mientras que las mujeres tienden a matricularse en carreras de educación y ciencias sociales (Proyecto Estado de la Nación, 2001).

A pesar de que las mujeres obtienen mejores calificaciones y en menor medida abandonan sus carreras, son las que en mayor cantidad se ubican en profesiones u ocupaciones "connotadas como femeninas", percibidas de segunda categoría, menos reconocidas socialmente y por lo tanto menos remuneradas" (INAMU, 2004).

A pesar de los avances relacionados con la incursión y permanencia de las mujeres en el sector educativo, continúan las formas sexistas, evidenciadas principalmente en el currículo formal y oculto, a través de las cuales se favorece la cultura de desigualdad entre hombres y mujeres.

En Costa Rica se ha percibido un aumento en la participación de las mujeres en los sectores productivos, "la tasa de ocupación femenina pasó de 32,6% en el 2000 a 35,7% en el 2001, descendiendo levemente en el 2002. En el 2002, una de cada tres ocupadas/os era mujer. Para el año 2003 la tasa de ocupación fue de 35,3%". (INEC, 2002, en INAMU, 2004).

A pesar de que las mujeres en los últimos años han aumentado su participación en la fuerza de trabajo, esto no les ha significado mejores condiciones de vida, ya que en su mayoría, se han ubicado en "ocupaciones no calificadas", como por ejemplo comercio y servicios. En tanto que los hombres logran salarios más elevados y mejores condiciones de trabajo.

De hecho, las mujeres se ubicaron en las categorías que generan mayor vulnerabilidad, en sectores de baja productividad y en los que prevalece la subsistencia (INAMU,2002, a). Aunado a lo anterior la tasa de desempleo en las mujeres continúa profundizándose, según datos del Proyecto Estado de la Nación en INAMU (2002, a).

Otro dato digno de rescatar es que en nuestro país, se enfrenta una creciente "feminización de la pobreza", que indica que las mujeres se encuentran expuestas a la pobreza, en tanto que los hombres no se perciben tan afectados. Este hecho se ha agudizado por el creciente número de mujeres jefas de hogar. Lo que hace que la pobreza en Costa Rica tenga rostro femenino. (INAMU, 2002, b).

De los datos mostrados es posible identificar la condición de vulnerabilidad en que viven las mujeres, ya que no son solo muchas de ellas objeto de discriminación en sus propios hogares, sino también desde instituciones sociales. También es factible comprobar que las opciones brindadas hacia las mujeres, desde el Estado u otras instancias, hasta la fecha,

no han podido remediar su situación de desventaja histórica, lo que hace pensar que los esfuerzos por lograr la igualdad y equidad siguen vigentes.

De acuerdo con lo expuesto, la presente investigación tiene como propósito abordar las condiciones sociales, económicas y políticas que coadyuvaron para el origen y transformaciones de la formación profesional en Costa Rica. A la vez se realizó un estudio sobre los procesos de incorporación de las personas egresadas del CENETUR, en el mercado de trabajo, durante el periodo comprendido entre los años 2004 y 2007.

Se ha elegido como referente empírico el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) en razón de que es la institución rectora y ejecutora en materia de formación profesional. Esta institución cuenta con una trayectoria de 43 años en la preparación y calificación de mano de obra, mediante 12 núcleos tecnológicos y 9 unidades regionales, llevando sus servicios de capacitación a todo el país con el propósito de facilitar la inserción al mercado de trabajo.

El INA atiende de manera mayoritaria a jóvenes de 15 años en adelante. Aunque también se cuenta con personas adultas y adultas mayores, sin lugar a dudas en su mayoría son jóvenes los que optan por la formación técnica. En este sentido es posible afirmar que el INA constituye un actor protagónico en el abordaje del tema del empleo en Costa Rica.

Interesa determinar si la preparación para el desempeño como técnicos, efectivamente le permite a las y los egresados acceder a mejores puestos de trabajo, mejores condiciones laborales, mayor remuneración y en consecuencia, si contribuye a disminuir el desempleo y a mejorar las condiciones de vida.

La investigación se centra en el núcleo tecnológico de Turismo por las razones que se detallan a continuación:

- El sector Turismo y en este caso el Núcleo Turismo reviste importancia, por su capacidad de generar divisas al país e incrementar el Producto Interno Bruto.

- Durante los últimos años la economía y la sociedad han experimentado profundas transformaciones, destacándose la participación protagónica del sector turismo en el desarrollo económico y social del país como fuente generadora de empleo y divisas.
- Las autoridades del INA han decidido expandir dicho Núcleo, haciendo una inversión importante para la construcción de un centro de formación para el desarrollo del turismo, la recreación y los deportes extremos.
- Se vincula con las transformaciones del mercado de trabajo, como parte del incremento del sector terciario de la economía, cual es el comercio y los servicios, según las últimas consideraciones de la OIT.
- Constituye uno de los núcleos con mayor demanda en la actualidad, por lo que sus servicios de capacitación se vuelven más solicitados que los de otros Núcleos.
- Es un sector en expansión al que apuestan los gobiernos, por los beneficios que le significan al país.

Se delimita el problema de investigación de la siguiente manera:

¿Cuáles fueron las condiciones sociales, económicas y políticas, durante el período de 1965 – 2007, que contribuyeron con el origen y transformaciones de la formación profesional en Costa Rica y su incidencia en el Núcleo Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el marco de la política pública de generación de empleo?

En esta investigación se trabajó con las personas egresadas de los tres subsectores del Núcleo Turismo, a saber:

- Gastronomía
- Hospedaje
- Servicios Turísticos

Para cada uno de los subsectores, se incluyeron los siguientes programas de formación inicial, según año:

Tabla 3 Programas de formación inicial según subsector, gastronomía, hospedaje y servicios turísticos, año 2004

SUBSECTOR	PROGRAMAS DE FORMACIÓN INICIAL
Gastronomía	Pastelero de hotel
	Técnicas en el servicio de bar y restaurante
	Técnicas en el servicio de cocinero /a de hotel
Hospedaje	Técnicas de servicio del área de recepción hotelera
	Camarera de hotel
	Recepción entorno virtual
Servicios turísticos	Técnicas del servicio de agencia de viajes y líneas aéreas
	Guía de turismo general

Elaboración propia

Tabla 4 Programas de formación inicial según subsector, gastronomía, hospedaje y servicios turísticos, año 2005

SUBSECTOR	PROGRAMAS DE FORMACIÓN INICIAL
Gastronomía	Técnicas en el servicio de bar y restaurante
	Técnicas en el servicio de cocinero /a de hotel
Hospedaje	Técnicas de servicio del área de recepción hotelera
	Camarera de hotel
	Recepción entorno virtual
Servicios turísticos	Guía de turismo

Elaboración propia

Tabla 5 Programas de formación inicial según subsector, gastronomía y hospedaje, año 2006

SUBSECTOR	PROGRAMAS DE FORMACIÓN INICIAL
Gastronomía	Pastelero de hotel
	Técnicas en el servicio de bar y restaurante
	Técnicas en el servicio de cocinero/a de hotel
Hospedaje	Recepción entorno virtual
	Camarero /a de hotel

Elaboración propia

Tabla 6 Programas de formación inicial según subsector gastronomía, año 2007

SUBSECTOR	PROGRAMAS DE FORMACIÓN INICIAL
Gastronomía	Técnicas del servicio de cocinero de hotel

Elaboración propia

Se eligieron los años 2004 al 2007 dada la disponibilidad de información sistematizada en la Unidad de Desarrollo y Estadística (UDE) del INA, para el período del estudio.

2. Objeto de estudio

Se delimita el objeto de estudio de la siguiente manera:

Las transformaciones de la formación profesional impartida por el INA, en Costa Rica durante el período 1965 – 2007 y su incidencia en el Núcleo Turismo en el marco de la política de empleo.

Los programas del Núcleo Turismo considerados en el presente estudio fueron los siguientes:

- Pastelero de hotel.
- Técnicas en el servicio de bar y restaurante.
- Técnicas en el servicio de cocinero/a de hotel.
- Técnicas de servicio del área recepción hotelera.
- Camarera/o de hotel.
- Recepción entorno virtual.
- Técnicas del servicio de agencia de viajes y líneas aéreas.
- Guía de turismo.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Analizar las condiciones sociales, políticas y económicas, que contribuyeron con la creación y transformaciones de la formación profesional, en Costa Rica, durante el período 1965 – 2007 y su incidencia en el Núcleo Turismo, en el marco de la política pública de generación de empleo.

3.2 Objetivos específicos

1. Reconstruir el contexto socio- político y económico, que contribuyó con la creación y las transformaciones de la formación profesional en Costa Rica y su incidencia en el Núcleo Turismo.

2. Caracterizar la política pública costarricense en materia de generación de empleo, durante el período 1965 - 2007 y su vinculación con la formación profesional.

3. Determinar las características que asume la formación profesional impartida por el INA en el campo del turismo, mediante el estudio de los procesos de incorporación al mercado de trabajo de las personas egresadas del Centro Nacional Especializado en Turismo.

4. Formular recomendaciones con base en las experiencias expresadas por las y los egresados, que permitan mejorar o enriquecer la formación profesional impartida en el Centro Nacional Especializado en Turismo.

Capítulo III
Marco metodológico

El presente estudio es analítico - descriptivo, basado en la revisión y análisis de fuentes bibliográficas y documentales sobre las condiciones sociales, políticas y económicas, que favorecieron el origen y transformaciones de la formación profesional en Europa, Latinoamérica y Costa Rica, la creación y desarrollo del Instituto Nacional de Aprendizaje como ente rector de la formación profesional, el origen y desarrollo histórico del turismo como actividad dinamizadora de la economía y generadora de divisas y del origen del núcleo turismo del INA, en el marco de la política pública de generación de empleo, durante el período 1965- 2007.

Se revisaron los Planes Nacionales de Desarrollo desde 1964 hasta el 2007, identificando los lineamientos de la política pública en materia de empleo, así como todas las referencias a la formación profesional, como expresión de esa política de empleo. Se reconstruyeron las condiciones sociales, políticas y económicas de Costa Rica y las transformaciones de la formación profesional en el contexto neoliberal y de globalización.

Por otra parte, se realizó un estudio sobre los procesos de incorporación al mercado de trabajo, de las y los egresados del CENETUR, como referente empírico del análisis de la política pública en materia de empleo y la formación profesional. Para tal efecto se realizó un diseño muestral que permitió seleccionar a la población objeto de estudio, para la obtención de datos e información clave.

El procesamiento de los datos se hizo mediante el programa SPSS que permitió la elaboración de los cuadros, la organización de la información, el cruce de variables para la posterior interpretación de los datos.

Para el análisis e interpretación de los datos, se elaboró un marco teórico concerniente a las categorías: trabajo, formación profesional, globalización, neoliberalismo, derechos laborales, capitalismo.

Para ahondar en el tema de interés fue preciso definir la población objeto de estudio, a continuación se presenta el detalle de la misma, así como el procedimiento para su delimitación.

1. Población participante

Se entrevistó al encargado del Núcleo Turismo, encargado del CENETUR y encargada del Proceso de Planeamiento y Evaluación del Núcleo Turismo.

El estudio consideró una muestra de las personas egresadas del CENETUR, durante el período comprendido entre el año 2004 y el 2007, de los programas iniciales: Pastelero de Hotel, Técnicas en el Servicio de Bar y Restaurante, Técnicas en el Servicio de Cocinero/a de Hotel, Técnicas de Servicio del Área recepción Hotelera, Camarera/o de Hotel, Recepción entorno virtual, Técnicas del Servicio de Agencia de Viajes y Líneas Aéreas y Guía de Turismo.

En el siguiente cuadro se muestra el total de personas que integran el marco muestral, según los subsectores.

Tabla 7 Número de personas egresadas del Centro Nacional Especializado en Turismo, por subsector

SUBSECTOR	EGRESADOS	
	Abs.	%
TOTAL	566	100
Gastronómico	403	71
Hospedaje	101	18
Servicios turísticos	62	11

Dado que el marco muestral es muy amplio y superaba las posibilidades reales de esta investigación, en consideración del tiempo y los recursos disponibles para su consecución, se hizo indispensable realizar un diseño muestral, que permitiera trabajar con una parte o segmento de la población total. A continuación se detalla el procedimiento estadístico que permitió la definición de la muestra.

Los criterios empleados para la determinación de la población fueron:

- Disponibilidad de información automatizada
- Disponibilidad de información completa, específicamente datos personales que permitieran la localización de las personas egresadas.
- Por encontrarse, con poco tiempo de egresados, se estima que sus recomendaciones son pertinentes para el Núcleo. Lo que significa un aporte para los planes de estudio.
- Factibilidad de realización del estudio (cantidad de jóvenes).
- Población objeto de interés para la institución, respecto del grado de satisfacción de la formación que recibieron en el INA.

1.1 Diseño muestral

De acuerdo con los datos presentados en el cuadro 7, se realizó un muestreo estratificado proporcional al tamaño del subsector. Lo anterior en virtud de que la población dentro de cada subsector era homogénea, las estimaciones se requirieron a nivel de subsector y la estratificación permitió obtener mayor precisión en las estimaciones, porque dentro de cada estrato existió menos variabilidad con respecto a las características de los egresados a estudiar.

1.2 Cálculo del tamaño de la muestra

Antes de pasar a hacer los cálculos del tamaño de la muestra es necesario aclarar la simbología utilizada con el fin de que se cuente con una mayor comprensión del diseño muestral.

Definición de la simbología utilizada:

P = proporción 50%

$\underline{S_h}^2 = P_h * Q_h$ = Variancia dentro del estratos h.

- α= es el riesgo que el investigador está dispuesto a correr.

- $V = (d/t)^2$= margen de error que se permite, que tan exactos se necesitan los resultados.
- t= t tabular=2
- N = tamaño de la población
- N_h = tamaño de la población en el estrato h.
- n = tamaño de la muestra
- $W_h = N_h / N$
- n_h = tamaño de la muestra en el estrato h
- h = 1,2,3

1.3 Cálculo

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula, empleando los valores de los estadísticos indicados en el cuadro 8.

$$n_0 = (\Sigma W_h p_h q_h) / V$$

$$n = n_0 / (1 + (n_0 / N))$$

Tabla 8 Estadísticos utilizados para el cálculo de la muestra

Estadísticos	*Valor*
N	556
α	0.05
$t_{\alpha/2}$	2
$S_h^2 = p*q$	.25
d	.0075

Una vez calculado el tamaño de la muestra se tiene un total de 102 egresados a entrevistar, seguidamente se distribuye la muestra proporcionalmente por estratos. (Ver cuadro No.9).

Tabla 9 Distribución de las personas egresadas por tamaño de los estratos y de la muestra

Estratos	N_h	n_h
Total	566	102
Gastronómico	403	73
Hospedaje	101	18
Servicios turísticos	62	11

La muestra por subsector es distribuida por provincia como se indica en el cuadro 10. La selección dentro de cada estrato y provincia se hace utilizando muestreo por cuota, con el fin de agilizar el trabajo de campo y disminuir la taza de no localización, dado que la localización de las personas egresadas ha resultado sumamente difícil por la mala calidad de los marcos muestrales.

En el cuadro No.10 se indica cuantos egresados deben encuestarse por subsector y por provincia.

Tabla 10 Número de personas egresadas a entrevistar por subsector, según provincia

PROVINCIA	Gastronomía	Hospedaje	Servicios
Total	73	18	11
San José	50	11	7
Alajuela	9	2	1
Heredia	9	3	2
Puntarenas	0	0	0
Limón	0	0	0
Guanacaste	0	0	0
Cartago	5	2	1

2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó para la obtención de información de los y las egresadas fue la encuesta telefónica, con ítems cerrados en su mayoría y otros abiertos. (Ver anexo 1). La

Las llamadas se hicieron los días sábados, durante el período de noviembre 2007 y abril 2008, de 9:30 a.m a 6:00 p.m, así como días feriados. En promedio cada llamada telefónica tuvo una duración de 10 minutos, sin embargo algunas llamadas alcanzaron hasta los 20 minutos. La mayoría de las personas entrevistadas se mostraron amables y brindaron la información sin mayores dificultades. De las 102 llamadas, solo una persona no permitió que se la aplicara la entrevista.

Entre las dificultades que se presentaron se puede mencionar que el marco muestral, contenía información desactualizada, por lo que algunos números telefónicos no coincidían con la persona egresada. Otra de las dificultades para localizar a las personas fue los horarios de trabajo de los mismos. Se desestimó llamar entre semana, de lunes a viernes, ya que la mayoría de los y las egresadas trabajan y no eran localizables a los teléfonos disponibles.

Respecto de las otras personas integrantes de la población, especialmente los que se ubican en el Núcleo Turismo, la guía de entrevista se les hizo llegar mediante un oficio institucional, otorgándoles un plazo para enviar las respuestas.
Las entrevistas, debidamente contestadas fueron enviadas al Despacho de la Subgerencia Técnica, lugar donde laboró la investigadora.

Con los aportes de las personas antes citadas se completó la fase de recolección de información y se procedió al análisis de los datos y hallazgos obtenidos.

4. Análisis

El mayor esfuerzo en el análisis se centró en la integración de toda la información obtenida durante el trabajo de campo, los cruces de variables para corroborar su veracidad y su análisis en el contexto histórico social.

Interesó destacar la caracterización del mercado de trabajo en el cual se incorporan las personas egresadas del CENETUR, elaborada a partir de las entrevistas a los encargados del Núcleo Turismo y del CENETUR.

encuesta se dividió en tres segmentos a saber: datos personales, datos académicos y datos del mercado de trabajo.

La entrevista integró preguntas que apelaban a valoraciones subjetivas tales como la percepción respecto al nivel de satisfacción del trabajo, cumplimiento de expectativas económicas, clima laboral, respeto de derechos laborales, relación con los superiores y otras. Con lo anterior se analizó e interpretó la percepción de las personas egresadas del CENETUR, respecto de sus propias experiencias laborales.

Para los demás integrantes de la población objeto de investigación se elaboró una guía de entrevista semiestructurada. (Ver anexo 2).

Se entrevistó al encargado del Núcleo Turismo y al encargado del CENETUR, a quienes se les preguntó por el mercado de trabajo donde se insertan las y los egresados del CENETUR.

Por último se entrevistó a la encargada del Proceso de Planeamiento y Evaluación, a quien se le solicitó que se refiriera a las condiciones de inserción de las personas egresadas al mercado de trabajo, así como a las características del mercado de trabajo en el sector turismo.

La información aportada por las personas funcionarias del CENETUR y Núcleo Turismo facilitó el análisis de los datos obtenidos por las personas egresadas del CENETUR.

3. Trabajo de campo

Después de analizar varias opciones para la recolección de la información, se determinó que la mejor técnica era la "entrevista telefónica". Esta técnica fue seleccionada por cuanto permitía la obtención de la información requerida en menor tiempo y con la utilización de menos recursos.

Además interesaron las opiniones de las personas egresadas de los servicios de capacitación recibidos en el INA y el grado de satisfacción. Se centró la atención en identificar las condiciones laborales, el ingreso mensual, las principales funciones que desempeñan las personas egresadas, tipo de contratación, estabilidad laboral, trato de los superiores, trato entre hombres y mujeres, horarios de trabajo, entre otros, con el propósito de determinar si los derechos laborales les son respetados o violentados.

El análisis de la información obtenida permitió:

- Identificar las transformaciones de la formación profesional en el marco de la política de generación de empleo en Costa Rica.

- Construir un perfil o caracterización del mercado de trabajo en la rama del turismo.

- Identificar las condiciones de inserción laboral de las personas egresadas del 2004 al 2007, tomando en consideración las edades, sexo, lugar de residencia, estado civil y escolaridad. Esto permitió elaborar un perfil socio laboral de la población objeto de estudio.

- Analizar los vínculos entre la política de formación profesional, el marco institucional, las condiciones de inserción laboral de los y las egresadas del núcleo turismo y el ejercicio de sus derechos laborales.

- Formulación de recomendaciones y sugerencias que permitan mejorar el servicio de formación y capacitación ofrecido por el Núcleo y el CENETUR.

5. Categorías del estudio

Las categorías seleccionadas se exponen en el siguiente cuadro:

Tabla 11 Categorías y subcategorías a considerar en el estudio, según fuente de información, técnica e instrumentos

NOMBRE DE LA CATEGORÍA Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORÍAS	FUENTE DE INFORMACIÓN	TÉCNICA	INSTRUMENTOS
1. Empleo actividad, técnica o profesional, que se realiza en el sector privado o público a cambio de una remuneración económica, donde media, por lo general una relación obrero patronal, que permite la subsistencia o satisfacción de necesidades básicas. En Costa Rica las relaciones obrero – patronales están reguladas por el Estado.	❖ Tiempo para obtener un empleo después de egresado del INA. ❖ Vinculación formación profesional – empleo actual. ❖ Sector para el que se trabaja. ❖ Tipo de experiencia laboral ❖ Ingreso mensual ❖ Satisfacción económica ❖ Bienes adquiridos con ingreso mensual. ❖ Funciones desempeñadas en el empleo. ❖ Derechos laborales ❖ Tipo de contratación ❖ Estabilidad laboral ❖ Ambiente organizacional ❖ Incentivos laborales ❖ Instalaciones físicas ❖ Horarios ❖ Relación con superiores	Personas egresadas del CENETUR, (en total 102, según cálculo de la muestra), durante el período comprendido entre el 2004 y el 2007, de los programas iniciales: Pastelero de Hotel, Técnicas en el Servicio de Bar y Restaurante, Técnicas en el Servicio de Cocinero/a de Hotel, Técnicas de Servicio del Área recepción Hotelera, Camarera/o de Hotel, Recepción entorno virtual, Técnicas del Servicio de Agencia de Viajes y Líneas Aéreas y Guía de Turismo. Código de Trabajo de Costa Rica.	Entrevista telefónica	Entrevista semi estructurada, con ítems abiertos y cerrados.

2. Formación profesional Proceso de formación para el aprendizaje de un oficio que favorezca la inclusión en el mercado de trabajo y el mejoramiento de las condiciones de vida.	❖ Sub sector: gastronomía, hospedaje y servicios turísticos ❖ Tiempo de duración de la carrera técnica. ❖ Año en que obtuvo el título (2004, 2005, 2006, 2007). ❖ Principales aportes académicos ofrecidos por la formación profesional. ❖ Opinión general de la formación recibida en el INA. ❖ Recomendaciones para mejorar la formación ❖ Nivel de satisfacción de la capacitación recibida.	Personas egresadas del CENETUR, (en total 102, según cálculo de la muestra), durante el período comprendido entre el 2004 y el 2007, de los programas iniciales: Pastelero de Hotel, Técnicas en el Servicio de Bar y Restaurante, Técnicas en el Servicio de Cocinero/a de Hotel, Técnicas de Servicio del Área recepción Hotelera, Camarera/o de Hotel, Recepción entorno virtual, Técnicas del Servicio de Agencia de Viajes y Líneas Áereas y Guía de Turismo.	Entrevista telefónica	Entrevista semi estructurada, con ítems abiertos y cerrados.
3. Política pública en materia de empleo y Formación Profesional Lineamiento oficial en materia de empleo y formación profesional, desde 1965 hasta 2008, que orienta y dirige el accionar del ente ejecutor de la formación para el trabajo.	Lineamientos de política en materia de empleo y formación profesional.	MIDEPLAN (1966). Plan Nacional de Desarrollo 1966-1970. San José, Costa Rica. MIDEPLAN (1970). Plan Nacional de Desarrollo 1970 – 1974. San José, Costa Rica. MIDEPLAN (1974). Plan Nacional de Desarrollo 1974 – 1978. San José, Costa Rica. MIDEPLAN (1979). Plan Nacional de Desarrollo: Gregorio José Ramírez 1979 - 1982. San José, Costa Rica.	Revisión documental	Redacción de documento

		MIDEPLAN (1982). Plan Nacional de Desarrollo: Volvamos a la Tierra 1982 - 1986. San José, Costa Rica. MIDEPLAN (1986). Plan Nacional de Desarrollo 1986 -1990. San José, Costa Rica. MIDEPLAN (1990). Plan Nacional de Desarrollo: Desarrollo Sostenido con Justicia Social 1990 - 1994. San José, Costa Rica. MIDEPLAN (1994). Plan Nacional de Desarrollo: Francisco J. Orlich 1994 - 1998. San José, Costa Rica. MIDEPLAN (1998). Plan Nacional de Desarrollo: Triángulo de la Solidaridad 1998 - 2002. San José, Costa Rica. MIDEPLAN (2002). Plan Nacional de Desarrollo: Vida Nueva 2002 - 2006. San José, Costa Rica. MIDEPLAN (2006). Plan Nacional de Desarrollo: Jorge Manuel Dengo Obregón 2006 - 2010. San José, Costa Rica.		

		Molina Jiménez, Iván y Palmer, Steven (2005). Costa Rica del siglo XX al siglo XXI. Historia de una sociedad. San José, Costa Rica: EUNED Rojas, Carolina (2007). "Dimensión terapéutica del Trabajo Social Costarricense: Un análisis de su surgimiento y desarrollo en cuatro instituciones ploneras". Tesis de maestría. San José, Costa Rica, UCR Schifter, Jacobo (1985). La fase oculta de la guerra civil en Costa Rica. San José, Costa Rica: EDUCA.		

Elaboración propia

Capítulo IV

Marco Teórico

La formación profesional en el contexto de la globalización y las transformaciones del mundo del trabajo

La formación profesional y los mercados de trabajo donde se insertan *los y las* egresadas del Núcleo Turismo, han sufrido cambios producto de la globalización y las políticas neoliberales. Los mercados de trabajo se han tornado competitivos, restringidos y altamente tecnológicos, lo que ha provocado que el INA adecue su oferta formativa a las demandas y exigencias del mismo.

A continuación se exponen las categorías subyacentes a la presente investigación, con la intención de comprender la naturaleza de las transformaciones de la formación profesional y los mercados laborales en el marco de las transformaciones del Estado costarricense y del INA como institución objeto de estudio, en el contexto de la globalización y el neoliberalismo.

Solo es posible comprender las condiciones de inserción laboral, acercándose a las explicaciones teóricas sobre capitalismo, como el modo de producción imperante, la globalización, el neoliberalismo y las trasformaciones al mundo del trabajo.

1. Capitalismo

Se entiende por capitalismo: "*modo de producción o forma de interacción*", el cual se refiere a las fuerzas productivas y las relaciones de producción que se establecen en el proceso de elaboración de los bienes materiales. Este modo de producción determina la estructura de la sociedad. De esta manera, el modo capitalista, basado en la propiedad privada sobre los medios de producción, estableció la división de la sociedad en dos clases antagónicas, el proletariado y la burguesía. Todas las relaciones sociales de la sociedad capitalista, incluyendo las concepciones políticas, jurídicas, religiosas o artísticas, así como

las instituciones sociales, políticas y de otro tipo, se encuentran condicionadas por el modo capitalista de los medios de producción.

La estructura de la sociedad, de acuerdo con lo anterior, no depende de los deseos ni intenciones de las personas, así como tampoco de sus ideas, teorías, formas Estado, ni del Derecho. El carácter y la estructura de toda sociedad se hallan determinadas por el modo de producción imperante. Al producirse un cambio en el modo de producción, cambia también todo el régimen social, las ideas políticas, jurídicas, religiosas, artísticas, filosóficas, así como las instituciones correspondientes. El cambio de modo de producción constituye una revolución.

El desarrollo capitalista tuvo como consecuencia, en los últimos años, la mundialización y globalización. Si en algo se distingue el capitalismo de los modos de producción que le antecedieron es justamente su internacionalización hacia la mundialización. Por lo que se califica como la única *economía – mundo* de alcance planetario. Ya que el capitalismo no aspira a mantenerse dentro de fronteras políticas sino que requiere de un proceso de expansión transnacional que garantice el espacio físico de la producción industrial y de su comercialización ampliada y que asegure la provisión de materias primas y mercados subsidiarios (Ramos, 2001).

El principio fundante del capitalismo es la desigualdad, ya que sin reproducir la desigualdad el capitalismo no puede reproducirse a sí mismo. Lo que provoca una contradicción al ser la igualdad el principio fundante de la democracia (Alayón, 2006).

La lógica del capitalismo radica esencialmente en la búsqueda del lucro y la ganancia. Valores como solidaridad, cooperación, equidad en nada comulgan con la lógica del capital, que pone en peligro la reproducción de las instituciones en que se sostiene y la vida misma de quienes son la fuerza de trabajo, lo que le hace contradictoria con su propia existencia a largo plazo. El capitalismo se puede entender como un sistema contradictorio con la vigencia de la democracia y con aquellas instituciones que limitan su propio poder. En este sentido revalorizar y profundizar o fortalecer el sistema democrático, en las sociedades capitalistas, constituye un eje estratégico de lucha para la construcción de sociedades más humanas (Alayón: 2006).

2. La división del trabajo en Marx

El trabajo constituye una expresión de la actividad humana en un contexto de alienación, la división del trabajo es la expresión económica del carácter social del trabajo dentro de la alienación.

Al producir los medios de vida, las personas producen su vida material. El modo de producir los medios de vida se refiere no solo a la producción física de los individuos, sino a la reproducción de determinado modo de vida (Iamamoto: 2005).

La producción de la propia vida mediante el trabajo y de otros, se da en una doble relación natural y social. Por lo anterior un determinado modo de producir supone un determinado modo de cooperación entre los agentes involucrados, en otras palabras lo que los individuos son, eso producen y dependen de las condiciones materiales de producción.

Haciendo énfasis en la palabra producción, esta refiere al proceso mediante el cual un objeto, ya sea natural o con algún grado de elaboración, se transforma en un producto útil para el consumo o para iniciar otro proceso productivo. La producción se realiza por la actividad humana de trabajo y con la ayuda de instrumentos que tienen una mayor o menor perfección desde el punto de vista técnico.

Siguiendo a Iamamoto, es posible afirmar que el grado de desarrollo de la división social del trabajo expresa el grado de desarrollo de las fuerzas productivas sociales del trabajo. Lo que conlleva la distribución cuantitativa y cualitativa del propio trabajo y de los productos, en otras palabras de la propiedad – del poder de disponer del trabajo de otros. La división del trabajo y de la propiedad son expresiones idénticas: de esta manera lo que la primera enuncia en relación a la actividad de las personas, la segunda lo hace en referencia al producto de esa actividad. De esta manera, a cada fase de la división del trabajo corresponde una forma de propiedad, o cada etapa de desarrollo de las fuerzas productivas del trabajo social corresponde una forma de apropiación del trabajo.

Los sujetos del proceso de intercambio aparecen como propietarios de las mercancías, siendo la propiedad privada condición previa de la circulación.

En la producción simple, la mercancía tiene como fuente el trabajo de su poseedor. Como el valor de cambio es trabajo materializado, la expresión del individuo producida por el es objetivada para otros.

La circulación es entonces, el movimiento mediante el cual el producto personal se convierte en producto social, en valor de cambio expresado en el dinero, para luego convertirse en producto individual, en valor de uso y objeto de consumo para el propio individuo.

Al producirse una mercancía, ésta debe tener un valor de uso no para quien la produce, sino para otros; es valor de cambio, que se convierte en medio de subsistencia para su productor, mediante el dinero que recibe por su producto. Lo anterior constituye una forma de división del trabajo, cuya condición fundamental es que los sujetos creen productos por el elemento social del valor de cambio.

Para Iamamoto 2005, cuando el individuo produce sus propios medios de subsistencia su producción no tiene un carácter social y su trabajo no es social. Este carácter social solo se manifiesta en el contenido del trabajo, cuando en un complejo social produce para las necesidades de los demás. Su trabajo privado se torna trabajo general y su producto social, que responde a necesidades.

En el contexto anterior los individuos se enfrentan únicamente en su calidad de propietarios de los valores de cambio. Los lazos sociales entre los individuos dejan de tener la característica de lazos directos entre miembros de una comunidad para tornarse mediados por las mercancías que producen, por las relaciones monetarias que dan soporte el intercambio de sus productos privados. De esta forma, la vida en sociedad pasa a existir para los individuos como algo exterior, material y autónomo, como condición para mantener relaciones privadas.

Con la división del trabajo se da la contradicción entre los intereses particulares y colectivos de todos los individuos que se relacionan entre si. A pesar de que la reciprocidad es indispensable entre los sujetos del intercambio, lo cierto es que estos son indiferentes entre si, importan solamente como medio de satisfacción de sus fines privados y egoístas.

En la contradicción entre el interés individual y el colectivo, el colectivo pasa a existir como interés general, que no coincide más con el interés individual, siendo lo general una forma ilusoria de colectividad; la relación de clases sociales antagónicas, ya condicionada por la división del trabajo, entre las cuales existe una relación de dominación, que está en la base de esa colectividad. (Iamamoto, 2005).

Quienes tienen acceso al poder político, presentan sus intereses individuales como generales de la sociedad. El interés colectivo adquiere en el Estado una forma autónoma, separado de los intereses particulares y generales. La lucha de esos intereses particulares que chocan con los intereses generales, es lo que crea la necesidad del control e intervención estatal, que se ubica como ese defensor ilusorio de ese interés "general".

Marilda Iamamoto, hace una síntesis respecto de lo expuesto anteriormente, al mencionar que la división del trabajo resume las condiciones sociales en las cuales los individuos, como personas autónomas y privadas producen valores de cambio.

La división del trabajo es condición de la existencia del intercambio del valor de cambio. La sociedad burguesa es la sociedad del valor de cambio desarrollado, el cual domina toda la producción. La relación directa del productor con el producto de su trabajo tiende a desaparecer, tornando toda la producción dependiente de las relaciones monetarias. El sistema de necesidades se amplía y se torna más complejo. A medida que se desarrolla la división del trabajo más se produce bajo la forma de valores de cambio. El intercambio de los productos como mercancías se torna el agente mediador de los diversos trabajos (Iamamoto: 2005).

Como la producción y circulación de mercancías constituye la premisa del régimen capitalista de producción, es necesario que en la división del trabajo aparezca la división manufacturera del trabajo como producto típicamente capitalista.

Respecto de la división manufacturera del trabajo, Iamamoto indica que el intercambio de dinero en cuanto capital por trabajo libre supone, la asociación de trabajadores por medio del capital, que es puramente formal en la forma más simple e independiente de la división del trabajo. Se refiere al empleo por el capital de trabajadores autónomos y dispersos. Tal asociación afecta apenas el producto del trabajo y no el propio trabajo, estando concentrados los intercambios en las manos del capital. La segunda condición es la eliminación de la autonomía y de la dispersión de los trabajadores, ahora agrupados en un solo lugar, bajo el mismo mando y vigilancia. Es el capital que realiza la asociación de los trabajadores en la producción, creando el modo de producir que le es adecuado.

Es el capital el que va a crear la disciplina creciente, la segmentación del trabajo, la continuidad y dependencia de los procesos implicados en la fabricación de un producto al interior de la producción. De esta forma es creada la manufactura, la cual implica un proceso de producción colectivo ejecutado por numerosos trabajadores en cooperación, entre los cuales se dividen las diversas operaciones parciales de la producción. Donde el producto final pasa a ser producto común de una colectividad de trabajadores parciales. Por lo anterior el trabajador pierde la capacidad de realizar un trabajo en toda su extensión en tanto debe cumplir con la distribución del trabajo que da pie a la división del trabajo en la producción manufacturera (Iamamoto: 2005).

El trabajo se torna social, en tanto es ejecutado por trabajadores agrupados, los cuales desempeñan un trabajo atomizado, en operaciones diferenciadas atribuidas a distintos trabajadores. Tal fragmentación del proceso de producción en fases especiales coincide en la manufactura, con la diferenciación del oficio manual en sus diversas operaciones integrantes. La ejecución de las operaciones conserva su carácter manual dependiendo de la destreza, seguridad y rapidez del trabajador en el manejo de sus herramientas. Por lo tanto, la pericia de cada trabajador parcial es la base de la producción, pero cada uno se limita a ejecutar continuamente la misma operación parcelada, lo que lleva a producir más

en menos tiempo, reduciendo de esta manera el empleo improductivo del trabajo. En este sentido la manufactura funciona como un mecanismo de producción cuyos órganos son hombres.

El trabajo de varios hombres integrado en un proceso productivo manufacturero potencia la fuerza de trabajo individual y crea a la vez una fuerza de trabajo como resultado de la jornada de trabajo combinado. La cooperación entre los trabajadores no surge voluntaria ni espontáneamente, sino como una imposición del capital, la cual comienza en el proceso de trabajo, cuando el trabajador en actividad deja de pertenecer a si mismo, para ser un miembro de un organismo trabajador, como una forma de existencia del capital.

> *"En la manufactura, el enriquecimiento de la fuerza productiva social del trabajador colectivo, apropiado por el capital, es condicionado al empobrecimiento del trabajador en sus fuerzas productivas individuales: el conocimiento, la perspicacia, la voluntad y las habilidades que el trabajador artesanal desarrolla son ahora transferidas al capital"*(Iamamoto: 2005).

Por lo anterior es posible afirmar que la manufactura contribuye a degradar al trabajador individual, acentuando el trabajo repetitivo y fragmentado, dificultando el disciplinamiento de la inteligencia, la creatividad, creando una patología industrial. La división manufacturera del trabajo fomenta algunas de las habilidades de los trabajadores y sofoca gran número de ellas. Incidiendo en fragmentar al individuo y forzándolo a un trabajo parcial.

En resumen, lo que caracteriza la división manufacturera del trabajo es el hecho de que cada trabajador parcial se dedica a una operación limitada del proceso de producción, que considerada en si misma, carece de valor y utilidad. El producto final es un producto común fruto del trabajo fragmentado de todos los trabajadores. Lo que unifica y articula ese trabajo fragmentado es el hecho de que esos trabajadores venden su fuerza de trabajo a un único capitalista que es quien los emplea.

Con el desarrollo de la manufactura se gestan las bases de la gran industria. La industria manufacturera impulsada por el mercado mundial, se enfrentó con una demanda de productos manufacturados que ya no podía ser satisfecha en la etapa vigente de desarrollo de las fuerzas productivas. Su base técnica era incompatible con las demandas de la producción. Sin embargo uno de los efectos de la manufactura fue la fabricación de instrumentos de trabajo, introduciendo la industria de máquinas, cuyo desarrollo cuestiona el principio de la división manufacturera del trabajo, específicamente su base manual la dependencia de la fuerza muscular y de las habilidades del trabajador especializado en el manejo de sus instrumentos de producción. Con lo anterior se revoluciona el régimen de producción, transformando los instrumentos de trabajo en máquinas.

En este contexto, los instrumentos de trabajo adquieren independencia en relación al trabajador, superando su debilidad física y obstinación. La pericia del trabajador individual se transforma en un elemento secundario frente a la ciencia, la tecnología, las fuerzas naturales y el trabajo social de masas.

La fábrica emerge como una unidad de producción basada en el maquinismo donde se da la cooperación simple de muchas máquinas que funcionan con fines similares. Es aquí donde se reproduce la cooperación basada en la división del trabajo característica de la manufactura, pero expresada como cooperación de muchas máquinas. La manufactura ofrece la base elemental de la división y del trabajo del proceso de producción de la gran industria.

En la gran industria automatizada el trabajador se enfrenta con un organismo objetivo de la producción como condición dada. La maquinaria de trabajo es un sistema de diversas máquinas y grupos de máquinas cada vez más perfectas.

En esta etapa de producción capitalista el papel del trabajador se modifica sustancialmente: la eficacia en el manejo de los instrumentos de trabajo pasa del trabajador para la máquina, en la cual es incorporada. Los trabajadores se vuelven en simples vigilantes de las máquinas interviniendo de manera esporádica en el sistema

automatizado. En este contexto es importante aclarar, que la máquina no libera al trabajador del trabajo pero si le priva de su contenido.

Para Iamamoto, 2005, este trabajo agota aún más al trabajador, afectándole su sistema nervioso, empobreciendo su actividad muscular, confiscando su actividad física e intelectual. A diferencia de la manufactura donde el trabajador le imprime vida a su instrumento de trabajo gracias a su habilidad, la máquina concentra en sí la habilidad, fuerza y destreza del trabajo socialmente acumuladas, sustituyendo al trabajador gracias a la aplicación de conocimientos científicos en su construcción. La ciencia se manifiesta en las máquinas y se presenta como ajena y exterior al trabajador, sin embargo se apropia sobre el trabajador, actuando como una fuerza extraña, fuerza de la propia máquina.

Y es justamente en la gran industria donde adquiere mayor apropiación el trabajo muerto que el trabajo vivo a causa de la naturaleza inherente del capital. El trabajo vivo deja de ser la unidad dominante del proceso de producción: es reducido ínfimamente a porciones en relación al trabajo materializado, asumiendo un papel subalterno frente a la actividad científica general, la tecnología aplicada a la producción.

El capital implica por definición la potencialización de la fuerza productiva del trabajo, que se presenta como fuerza productiva exterior al trabajo e instrumento para debilitar al trabajador. Es, por tanto, en la calidad de capital fijo que el maquinismo torna al trabajador dependiente y objeto de apropiación y dominación.

Partiendo del trabajo asalariado, las máquinas solo pueden surgir en oposición al trabajo vivo. En resumen, el capital tiende a ampliar las fuerzas productivas y a reducir al máximo el tiempo de trabajo socialmente necesario a la reproducción del trabajador y de su familia. Esa tendencia se realiza en la gran industria con la transformación de los instrumentos de trabajo en máquinas articuladas. Este es el sentido fundamental de esa revolución en el modo de producir.

La *finalidad* del empleo de las máquinas es reducir el trabajo necesario y ampliar la parcela de la jornada de trabajo entregada al capitalista. La introducción de máquinas sustituyó al trabajo. Estas se crearon para sustituir la fuerza de trabajo.

Para Iamamoto 2005, si bien técnicamente, la gran industria llega a abolir la división del trabajo que supone la subordinación del hombre, el capitalista tiende a reproducirla y consolidarla de manera más violenta, en el sentido de que ahora, el hombre le sirve a la máquina de por vida.

Esta nueva división del trabajo incorpora a las mujeres y los niños, lo que hace que se coloque a toda la familia trabajadora bajo la dependencia del capital ampliando su grado de explotación. En el sentido de que se intensifica el trabajo a causa de la reducción de la jornada de trabajo, como producto de la lucha de resistencia de las clases trabajadoras. Lo que dio como consecuencia la condensación del trabajo en un determinado lapso de tiempo a efecto de obtener mayor cantidad de trabajo a costa de mayor desgaste humano.

Para finalizar este apartado es importante destacar que la nueva división del trabajo modifica la propia organización de la vida en la sociedad, universaliza la competencia, crea y consolida el mercado mundial, diversifica las ramas industriales y es justamente dentro de esta concepción teórica que se comprende la creación del INA, en el marco del cambio del modelo de desarrollo, cuando se pasa de la sustitución de importaciones a la fase de la industrialización en Centroamérica y Costa Rica.

El capitalismo como modo de producción hace necesaria la existencia del Estado (cuanto menos en una de sus fases) para que vele por sus intereses y por los más débiles.

No existe capitalismo sin Estado.

> *"Por eso la disyuntiva no es Estado sí o no, sino que tipo de Estado, qué tipo de régimen político, qué tipo de instituciones. La disyuntiva, entonces, estará planteada entre democracia política con fuerte desempleo, pauperización y exclusión; o democracia política con derechos sociales, plenamente ejercidos*

> *por todos, hacia la integración social. La desigualdad, que se ahondó pavorosamente en las últimas décadas, no solo constituye una indignidad, sino que compromete la existencia misma de la Nación"* (Alayón, 2006).

En el siguiente apartado se abordará la categoría Estado y su vinculación con el tema central de la investigación.

3. El Estado

Para el marxismo clásico la producción del capital y riqueza se posibilita mediante la apropiación privada de los medios de producción (tierra, capital, instrumentos, maquinarias, otras), por parte de una clase social que establece relaciones sociales de producción con la otra clase social, que no es propietaria de estos medios; la cual como forma de subsistencia vende su fuerza de trabajo en condición de subordinación a cambio de un salario. Los productos finales obtenidos a partir del esfuerzo colectivo, poseen un valor de uso que corresponde al costo de los insumos –materia prima- sumado al costo asignado a la fuerza de trabajo; y un valor de cambio que corresponde al valor de uso sumado a un margen de ganancia, obtenida por el propietario de los medios de producción se denomina plusvalía, la cual permite la acumulación y crecimiento de la riqueza y el capital (Morera, 2001).

La relación capital – trabajo, responde a las tensiones y contradicciones de las relaciones sociales de producción, en donde se conjugan diversos intereses: a los propietarios de los medios de producción les interesa maximizar sus ganancias, para lo cual procuran el máximo aprovechamiento de la fuerza de trabajo y el pago del menor costo posible. Para quienes venden su fuerza de trabajo, sus intereses constituyen incrementar el costo de la misma y el desarrollo de condiciones de vida más favorables en el desempeño de sus funciones.

En la actualidad las relaciones sociales de producción son conocidas como relaciones "obrero – patronales". En medio de dichas relaciones se gestan nuevas formas de explotación de la fuerza de trabajo, ante lo cual agrupaciones de trabajadores organizaron procesos de luchas colectivas que lograron el establecimiento de algunas normas de las

relaciones laborales. Paralelo a dichas normas y condiciones mínimas en las relaciones laborales surgió la necesidad de injerencia por parte de los poderes públicos en la regulación y observancia de dichas normativas; además de entidades colectivas que representan los intereses del capital y los poderes públicos (Morera, 2001).

Las relaciones obrero patronales además de estar conformadas por empleadores y trabajadores supone la participación de entidades estatales (poderes públicos). La función de los poderes públicos, se asocia con la reglamentación del trabajo, es decir, fija las condiciones de los asalariados mediante mecanismos como la legislación, la negociación colectiva, la fijación de salarios mínimos y otros. En otras palabras el Estado juega un papel importante en la regulación de las relaciones obrero patronales.

Odio, 1996, define Estado como "la forma más completa y eficaz de organización jurídica, política y social, cuyo deber esencial es velar y garantizar el orden social en el que se fundamenta y justifica.

Los Estados han atravesado por diversas etapas a lo largo de la historia de las naciones. En este sentido el Estado Keynesiano o fordista procuró el pleno empleo, consideró que todos los miembros de la nación deberían contar con un empleo para que la economía funcionara y a pesar de basarse en el liberalismo procuró la protección de los trabajadores. En este contexto surgen los Derechos Humanos, en el marco de un Estado que vela por el cumplimiento de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles, políticos, laborales, entre otros, así como los derechos de los pueblos. Es justamente el Estado, como autoridad suprema dentro del territorio nacional el que puede garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales, ya que es el que legitima los reglamentos internacionales que los contiene.

Los Estados en las Cumbres y Convenciones Internacionales se comprometen a respetar las libertades y derechos de los humanos. De ahí deviene su gran responsabilidad frente a ordenamientos internacionales, en la búsqueda del bienestar social. Cuando el Estado aprueba leyes internacionales, éstas tienen que ser cumplidas como si fueran de la misma Constitución Política u otras leyes nacionales.

A continuación de mencionan los Derechos Humanos y los derechos laborales.
La Declaración Universal de los Derechos Humanos afirma:

> *"Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternamente los unos con los otros"* (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948),

Tomando como base este artículo es posible afirmar que todas las personas tenemos los mismos derechos sin importar diferencias tales como color, edad, creencia religiosa, afinidad política, condición social. Cada individuo puede exigir sus derechos y hacerlos valer ante la autoridad competente.

Se entiende por Derechos Humanos "el conjunto de prerrogativas que permiten al individuo desarrollar su personalidad en un nivel individual, colectivo, nacional e internacional" (Chaves, 1989). Asimismo se consideran como "aquellos derechos fundamentales de la persona humana tanto en su aspecto individual como comunitario y que deben ser reconocidos y respetados por todo poder o autoridad y toda norma jurídica, cediendo no obstante, en su ejercicio ante las exigencias del bien común (Chaves, 1989).

Estos derechos a su vez representan un conjunto de facultades o instituciones, que en cada momento histórico concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, los cuales deben ser reconocidas positivamente a nivel nacional e internacional (Chaves, 1989).

3.1 Clasificación de los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos se han clasificado en tres generaciones:

Primera generación: Derechos Civiles y Políticos:
Fueron los primeros en ser reconocidos como Derechos Humanos por las constituciones políticas y favorecen la existencia de una democracia política (González: 1995) protegen la libertad e integridad personal, así como la participación de las personas en los asuntos

políticos. Además, garantizan el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad personal, *"a la integridad física, al reconocimiento de la personalidad jurídica, el honor, la fama, la objeción de conciencia, los bienes del espíritu, a la libertad de conciencia, de pensamiento y de expresión"* (González, 1995); a no ser detenidos arbitrariamente o exiliados; el derecho al debido proceso en materia civil o criminal y a la presunción de inocencia mientras no se demuestre la culpabilidad; el derecho a la privacidad y a la propiedad, la libertad de expresión religiosa, de asociación y movimiento, de pedir y gozar de asilo en otros países a través de elecciones periódicas y auténticas, en las que se ejerza el sufragio o el voto universal y secreto. Estos derechos prohíben la esclavitud, la tortura y los tratamientos crueles, inhumanos y degradantes (Instituto Interamericano de los Derechos Humanos, 1997).

Segunda generación: Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Estos derechos pretenden que las personas disfruten de condiciones de vida dignas, atendiendo las necesidades económicas, sociales y culturales. Entre éstos se encuentran el derecho a la seguridad social, a la educación, a la salud, al trabajo, a la protección contra el desempleo, a un salario igual por un trabajo igual, a la huelga, al descanso y a jornadas de trabajo razonables, así como a un salario justo que garantice una vida digna. Otro derecho es la protección de la familia y el derecho a participar en la vida cultural de la comunidad y del país (Instituto Interamericano de los Derechos Humanos, 1997).

Tercera generación: Derechos de Solidaridad o Derechos de los Pueblos

Se refiere a la protección de las naciones o de los pueblos que habitan en un determinado territorio geográfico. Entre éstos se encuentran el derecho a la paz, a la autodeterminación, a un ambiente sano, sin contaminación y a un desarrollo sostenido (Instituto Interamericano de los Derechos Humanos, 1997). *"Al patrimonio común de la humanidad. El objetivo es propiciar a los pueblos un desarrollo mínimo"* (González: 1995).

Los principios de los Derechos Humanos son: *Imprescriptibilidad*: no prescriben con el transcurso del tiempo, los derechos no pierden vigencia y no se extinguen, se adquieren para siempre. *Inalienabilidad*: no son objeto de enajenación, ni de transferencia a otro individuo. *Irrenunciabilidad:* no son objeto de renuncia, por tratarse de derechos

indispensables para el desarrollo de la vida humana. *Inviolabilidad*: no pueden transgredirse en lo absoluto. *Universalidad*: comprenden a todos los seres humanos por emanar de la propia naturaleza de los individuos "... *y no se pueden invocar diferencias políticas, sociales, culturales, religiosas para menoscabarlos*" (González: 1995), todos los humanos son titulares de los Derechos Humanos. *Efectividad:* no basta su reconocimiento como principio ideal y abstracto, es una exigencia que debe ser cumplida. Deben ser reales en todo contexto. *Interdependencia y complementariedad:* se relacionan, se apoyan y se complementan unos con otros, a fin de brindar una protección integral a las personas. *Indivisibilidad:* no se puede sacrificar un derecho humano con el pretexto de defender otro, ningún derecho es superior que otro, todos son necesarios para la realización de los seres humanos. *Jurídicamente son exigibles*: requieren ser reconocidos en constituciones, leyes y tratados de un país, para poder exigir que se respeten y se cumplan. *Transnacionalidad*: los Derechos Humanos son inherentes a la persona, no dependen de su nacionalidad o del territorio donde se encuentre, por tal razón son válidos en cualquier territorio donde se encuentre. Los derechos están por encima del Estado y su soberanía y son exigibles en cualquier momento y lugar. Para evitar los atropellos a los Derechos Humanos, se han creado leyes internacionales de protección, en tratados, convenciones, que instan a respetarlos. *Irreversibilidad:* una vez determinado un derecho inherente a la persona, no es posible revocarlo por el capricho de un gobierno, su inviolabilidad debe ser garantizada y respetada. *Progresividad*: el ámbito de la protección de los Derechos Humanos ha sido ampliado progresivamente.

Uno de los tratados internacionales de Derechos Humanos que ha ratificado Costa Rica en materia social es la Convención OIT 169, el 02 de abril de 1993.

3.2 Derechos laborales

Se entiende por derechos laborales al conjunto de atribuciones que le asiste a todo ser humano, de desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad; de forma que pueda solucionar sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación. Los derechos laborales se vinculan con los derechos humanos en tanto "son constituyentes del núcleo irreductible de derechos económicos, sociales y culturales que incluirían el derecho a la alimentación, salud,

vivienda y educación; a los cuales se ha sugerido incluir el derecho al trabajo por ser la fuente original de provisión de bienes y servicios (Martínez, 139, en Morera, 2001).
En la siguiente sección se presentan los Derechos Laborales de Costa Rica, consignados en nuestra legislación laboral.

Derecho a un contrato de trabajo: se habla de un contrato de trabajo cuando se dan los siguientes tres elementos: Prestación personal del servicio; esto significa que el trabajo debe ser realizado única y exclusivamente por el trabajador contratado y no por otra persona. El trabajador siempre será una persona física. Salario o remuneración; es la suma de dinero que recibe el trabajador de parte del patrono (a), a cambio del trabajo que realiza. Subordinación; es la dependencia o subordinación que existe entre el patrono (a) y el trabajador (a) y que le permite al primero dar instrucciones, exigir buen rendimiento e imponer sanciones.

Respecto de la subordinación jurídica, esta hace referencia a la situación en que se encuentra el o la trabajadora en relación con la persona física o jurídica que recibe los servicios y paga por ellos (patrono (a)). El patrono (a), tiene un poder general de dirección en todo lo relacionado con el trabajo y la empresa, tomando en cuenta las aptitudes, fuerzas, estado y condición de la persona trabajadora (MTSS; 2008).

Según la legislación vigente existen diferentes tipos de contratos, por ejemplo contratos por servicios profesionales o contratos de trabajo, contratos individuales o colectivos. La clasificación más importante en la práctica es la que se hace en función de la duración del contrato. De esta manera existen contratos por tiempo definido, o por tiempo indefinido o indeterminado.

Se entiende por contrato por tiempo definido aquellos que son a plazo fijo, por tener un plazo de terminación fijado de antemano y contratos por obra determinada, porque los servicios se contratan para la realización de una obra específica. Se establecen como contratos de tiempo definido, si los servicios a prestar obedecen a su naturaleza, son también de tiempo determinado. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen o si la naturaleza de los servicios es permanente, se le tendrá como un contrato de

tiempo indefinido. No se puede contratar a plazo fijo para realizar una labor permanente de la empresa (MTSS; 2008).

Las causas por las cuales puede darse por concluido un contrato de trabajo son: porque así lo indique el contrato de trabajo, por pensión, jubilación o muerte del trabajador (a), renuncia del trabajador (a), despido por parte del patrono (a): con o sin responsabilidad patronal. Artículo 81 del Código de Trabajo.

Derecho a una jornada de trabajo: esto es el número máximo de horas ordinarias, permitido por Ley, que el patrono (a) puede exigir laborar al trabajador (a), por día o por semana. Son las horas en que el trabajador (a) está a las órdenes de su patrono (a). Incluye los períodos de descanso y alimentación.
Existen diferentes tipos de jornadas ordinarias:

Jornada ordinaria diurna: se refiere a aquella en la cual se trabaja en el período comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche. Está compuesta por ocho horas por día y cuarenta y ocho a la semana. En trabajos que no sean pesados ni insalubres puede ser hasta de diez horas diarias, pero no más de cuarenta y ocho semanales, dándose así lo que se conoce como Jornada Diurna Acumulativa; la cual, por la circunstancia de que se pueden laborar hasta diez por día, es una Jornada Especial o de Excepción.
Jornada ordinaria nocturna: es la que se realiza entre las siete de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente. Es de seis horas por día y treinta y seis horas semanales. No se permite la jornada acumulativa nocturna.
Jornada ordinaria mixta (normal): es aquella en la que se labora una parte en el período comprendido entre las cinco de la mañana y las siete de la noche y la otra parte entre las siete de la noche y las cinco de la mañana. Por ejemplo, se ingresa a las dos de la tarde y se sale a las diez de la noche. Es de siete horas por día y de cuarenta y dos por semana. En trabajos no pesados ni insalubres la jornada puede ser de ocho horas diarias y cuarenta y ocho por semana, lo anterior constituye una jornada especial o de excepción.
Jornada ordinaria acumulativa: es aquella mediante la cual las horas que corresponde laborar el sexto día de la semana (sábado), se trabajan en los cinco días anteriores.

Jornada extraordinaria: es el tiempo que se labora más allá de la jornada ordinaria correspondiente, o de la jornada inferior que hubieren convenido las partes. Debe pagarse con un cincuenta por ciento más (tiempo y medio) del salario mínimo o del salario superior que se le estuviere pagando al trabajador (a) (MTSS; 2008).

Según el Código de trabajo, existen otros tipos de jornadas de trabajo, sin embargo para los intereses de la presente investigación, solo resultan pertinentes las citadas anteriormente.

Derecho a vacaciones: las vacaciones constituyen un derecho o necesidad biológica de todo trabajador (a). Consisten en un período de descanso anual pagado, que tiene como propósito permitir al trabajador (a), reponer el desgaste de energías realizado durante el año de labores.

Todo trabajador (a), tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo son dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas al servicio de un mismo patrono (a). Varían de acuerdo con la modalidad de pago que reciba el trabajador (a): pago semanal; se le deben pagar doce días, porque en esta modalidad no se paga el día de descanso. Pago mensual o quincenal; le corresponden catorce días, porque incluye en el pago los dos descansos semanales.

Respecto de la continuidad de las vacaciones, el Código de Trabajo establece que los trabajadores (as), deben gozar de su período de vacaciones sin interrupción. Se pueden dividir en dos fracciones como máximo, cuando así lo convenga el patrono (a) con el trabajador (a). El patrono (a), señalará la época en que el trabajador (a), gozará de sus vacaciones; pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo. (MTSS; 2008).

Derecho a días feriados: son feriados aquellos días que de acuerdo con la ley deben concederse al trabajador (a), para que participe de las celebraciones especiales, ya sean cívicas, religiosas, sociales o históricas. Existen dos tipos de feriados: feriados de pago obligatorio; 01 de enero (circuncisión de año nuevo), 11 de abril (día de Juan

Santamaría), jueves y viernes santos, 01 de mayo (día internacional del trabajo), 25 de julio (día anexión del Partido de Nicoya a Costa Rica), 15 de agosto (día de la madre y asunción de la Virgen), 15 de setiembre (fiesta nacional: conmemoración de la independencia de Costa Rica) y el 25 de diciembre (natividad de Jesucristo). Son feriados de pago no obligatorio: 02 de agosto (día de la Virgen de los Ángeles) y 12 de octubre (día de las culturas).

Para ambos tipos de feriados; cuando el 11 de abril, 25 de julio y 12 de octubre sean martes, miércoles, jueves o viernes, el patrono (a) deberá disponer que ese día se trabaje y su disfrute se traslade para el lunes siguiente (reformado por Ley N° 8442 y 8604). Cuando alguna empresa tenga mucho movimiento podrá negociar con el trabajador (a), el disfrute del feriado en cualquier otra fecha, en un plazo no mayor a 15 días. Los días feriados que se disfruten deberán ser pagados.

Si un patrono (a) ejecuta una excepción de los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo y requiere que el trabajador (a) labore un día feriado de pago obligatorio, deberá pagar doble por la jornada de trabajo de ese día. Si el feriado no es de pago obligatorio, entonces pagará la jornada en forma normal u ordinaria.

Ninguna persona puede ser obligada a laborar un día feriado sea de pago obligatorio o no. Si los patronos (as) obligan a sus trabajadores (as) a laborar un día feriado y no están autorizados (as) por el Código de Trabajo se harán acreedores de una multa de ley y deberán pagarles el doble del salario usual por la jornada que realicen en esos días (MTSS, 2008).

Derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso sexual: la Ley contra el Hostigamiento sexual en el Empleo y la Docencia; N° 7476, establece que el hostigamiento sexual es ilegal. "Todo(a) patrono (a) o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo".

El hostigamiento sexual es un comportamiento indeseable, para quien lo recibe, que se debe denunciar; consiste en comentarios sexuales sobre la apariencia o tocamientos al cuerpo en contra de la voluntad de la persona. Chistes sexuales o comentarios sexuales. Cuando se muestran y colocan fotos o cuadros pornográficos en un lugar público del trabajo o se hacen insinuaciones de índole sexual o se emiten palabras humillantes o con doble sentido (MTSS, 2008).

Otros ejemplos de hostigamiento sexual en el trabajo son:

Las solicitudes de favores sexuales a cambio de mejores condiciones de trabajo, de ascensos en el puesto, de oportunidades de estudio, de mejores calificaciones.
Las exigencias del patrono (a), maestro (a) o profesor(a) para reunirse en lugares distintos al centro de trabajo o de educación bajo amenazas de imponer castigos en las condiciones del trabajo o de bajar las calificaciones obtenidas en exámenes y tareas académicas.

El uso de palabras de naturaleza sexual, acercamientos corporales u otras conductas ofensivas (gestos, comentarios pasados de tono) para quien las recibe.

Derechos para la protección de la trabajadora embarazada o en período de lactancia: el Código de Trabajo protege de manera especial a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, brindando mayores beneficios para dichas trabajadoras, en el sentido de proteger su trabajo durante el embarazo y la lactancia y de no afectar los derechos derivados del contrato; de manera que su situación laboral, en razón de su embarazo o lactancia, tiene un trato preferente, más beneficioso que el resto de los trabajadores (as).

Señala el Código de Trabajo en su artículo 94, que no se puede despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia sin motivo justificado. Sin embargo, cuando una de estas trabajadoras cometa alguna de las faltas contempladas en el artículo 81 del citado código, el patrono (a) podrá despedirla, siempre y cuando haya sido autorizado por Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La trabajadora deberá avisar a su patrono (a) de su estado de embarazo, para que pueda gozar de sus derechos, aportando constancia médica.

La mujer que sea despedida en estado de embarazo o en período de lactancia, puede acudir a Inspección General de Trabajo, la cual realizará la investigación que corresponda sobre la denuncia o si lo prefiere puede acudir ante el juez de trabajo a solicitar su reinstalación inmediata. En caso de que la trabajadora no quiera ser reinstalada, además del preaviso, auxilio de cesantía, aguinaldo y vacaciones; su patrono (a), deberá pagarle las suma correspondiente al subsidio de pre y post parto y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar los ocho meses de embarazo. Si se trata de una trabajadora en período de lactancia, además del preaviso, cesantía, aguinaldo y vacaciones a que tenga derecho, si renuncia a la reinstalación, le corresponderá una indemnización equivalente a diez días de salario.

El período de lactancia es aquel durante el cual la madre alimenta a su hijo (a), por medio de leche materna. El artículo 95 del Código de Trabajo, dispone que los tres meses de licencia otorgados después del parto se consideren como el período mínimo de lactancia. Este período podrá ser ampliado por dictamen médico, hasta por el tiempo que el o la pediatra correspondiente determine necesario. La trabajadora deberá presentar en el trabajo el documento expedido por el o la pediatra, para ampliar su período de lactancia. Durante este período la trabajadora tendrá derecho a una hora diaria, que podrá tomar antes o después de su jornada de trabajo, para amamantar a su hijo (a).

El artículo 95 del Código de Trabajo fue reformado en los años 1995 y 1996 y su finalidad fue equiparar el subsidio recibido por la trabajadora durante su licencia por maternidad, como si fuera salario, para que no se afecten los cálculos de sus derechos laborales, tales como: vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía. Estos derechos deben calcularse y pagarse como si la trabajadora recibiera el 100% del salario en esos cuatro meses de licencia, sumándose el 50% que paga la Caja Costarricense de Seguro Social y el 50% que debe pagar el patrono (a).

Derecho al pago del aguinaldo: este es un sueldo adicional que debe pagar el patrono (a), dentro de los primeros veinte días de diciembre de cada año, a sus trabajadores (as), de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario. El trabajador (a) debe recibir un salario promedio mensual completo, que se obtiene de sumar todos los salarios ordinarios y extraordinarios, devengados durante los 12 meses del año, que van de diciembre del año anterior a noviembre del año que se trate, dividido entre doce.

Para calcular el aguinaldo se deben incluir las "horas ordinarias" y las "horas extraordinarias", así como cualquier otro pago salarial que se haya realizado en el período. También debe tomarse en cuenta el "salario en especie"; el cual tendrá el valor que le hayan dado las partes y si éstas no han determinado ese valor, el salario en especie se estimará equivalente hasta el 50% de lo que recibe en dinero en efectivo.

A la suma del aguinaldo que le corresponde el trabajador (a), no se le debe aplicar ningún tipo de rebaja por carga social. Tiene derecho a aguinaldo todo trabajador (a), que tenga más de un mes de laborar para un mismo patrono en forma continua, así como aquellas personas que trabajan por contrato a plazo fijo, por obra terminada y los que trabajan por horas.

En caso de que el contrato de trabajo termine antes del mes de diciembre, el trabajador (a), tiene derecho a que se le pague un doceavo por cada mes trabajado, con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los meses que haya prestado servicios (total de salarios devengados en el período laborado, dividido entre doce), tomando en cuenta los parámetros ya citados (MTSS, 2008).

Derecho a la propina: la propina o el 10% de servicio significa el sobreprecio que se paga como satisfacción por el servicio recibido, o bien, puede definirse como la retribución que el usuario o el cliente de un servicio abona directamente al trabajador (a), como satisfacción por la atención recibida.

Tienen derecho a propina los y las saloneras de restaurantes, bares y otros establecimientos similares, tendrán derecho a propina cuando su servicio se preste en las mesas. Los patronos (as) no deberán participar del beneficio de la propina ni deberán impedir o interferir en el cobro legal de la misma, por parte de sus trabajadores. Tampoco tienen derecho a la propina el cocinero (a), su ayudante, el bartender o cualquier otro trabajador (a) que no brinde el servicio en la mesa.

El monto que debe pagar el cliente o usuario por concepto de propina es de un 10% del costo del servicio y debe ser cobrado de la siguiente forma: dentro de la misma factura o mediante tiquetes que indique "Importe servicio 10%".

Para el MTSS, continúa prevaleciendo la tesis de que la propina no forma parte del salario, por cuanto la paga un tercero ajeno al patrono (a), y por lo tanto no puede ser tomada en cuenta para el cálculo de derechos laborales. La intención de la propina no es la de aumentar, sustituir o completar el salario, sino más bien constituir un derecho de carácter social no salarial, mediante un "recargo al servicio". Tal afirmación se extrae de las actas de la Asamblea Legislativa y del artículo 1° del Convenio 95 de la OIT, que expresamente dispone que el salario será establecido por acuerdo entre el patrono (a) y el trabajador (a), circunstancia que no se da en la propina, ya que es el cliente quien gratifica el servicio brindado por el trabajador (a). Por las anteriores razones la propina no podría atribuirse como parte del salario mínimo al que legalmente tendría derecho el trabajador (a), al no constituir una contraprestación otorgada en ocasión del trabajo, sino más bien un ingreso que se produce por el aporte de un tercero ajeno a la relación laboral.

De ninguna manera el ingreso que tenga un trabajador (a) por concepto de propina, será justificante para disminuir el salario o cualquier otro reconocimiento que se otorgue en virtud de la relación de trabajo.

El dinero correspondiente al servicio 10% deberá cancelarse al salonero (a) que le corresponda, inmediatamente después de que el cliente cancela la cuenta.

Sin embargo, en los casos en que por cualquier circunstancia sean varios (as) los saloneros (as), los que hayan atendido una mesa, ese importe se repartirá proporcionalmente entre todos los que hubieren participado en la prestación del servicio; para lo anterior se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- El grado e intensidad de la participación que cada salonero (a) tuvo en la atención de la mesa.
- La clase de servicio que cada salonero (a) brindó.

El incumplimiento en que incurran el o la patrona o cualquier medida que tome en perjuicio del derecho que tienen sus trabajadores (as) a este beneficio, se considera una violación a las leyes laborales e incumplimiento al contrato de trabajo y se aplicarán las sanciones que para estos casos establece el Código de Trabajo.

Derecho al preaviso y cesantía: el preaviso es un aviso previo que la persona trabajadora debe dar a su patrono (a), cuando renuncia o el patrono (a) debe darle al trabajador (a), cuando lo va despedir sin tener justa causa para hacerlo. Este derecho solamente se otorga en los contratos por tiempo indefinido. La finalidad del preaviso es avisarle a la otra parte de la relación laboral, su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. El preaviso debe darse en tiempo y solamente en casos especiales se puede dar en dinero.

Respecto de las obligaciones y derechos durante el preaviso; la relación laboral se debe desarrollar normalmente, subsisten todas las obligaciones y derechos tanto de la persona trabajadora como del patrono. Lo que significa que si la persona trabajadora incurre en causa justa para su despido, su patrono puede aplicar inmediatamente el despido sin que termine el plazo del preaviso.

Día de asueto: es el derecho que tiene toda persona trabajadora que se encuentre en el preaviso ya sea por renuncia o por despido injustificado, para disfrutar de un día por semana con goce de salario con la finalidad que busque trabajo, o para que busque otra mejor opción de la que ya tiene.

El día de asueto debe concederse aún en caso de renuncia del trabajador. El día del disfrute debe ser de común acuerdo entre la persona trabajadora y el patrono (a).

Censantía: el auxilio de censantía encuentra su fundamento en el artículo 63 de la Constitución Política, el cual establece el derecho de los trabajadores (as) a ser indemnizados en caso de terminación de la relación laboral. Es el equivalente al seguro de desempleo que existe en otros países. Su objetivo es asegurar al trabajador que es despedido una cantidad mínima para subsistir mientras encuentra un nuevo trabajo (MTSS, 2008).

En los párrafos anteriores se mencionaron brevemente algunos de los derechos laborales consignados en nuestra legislación laboral con el propósito de identificar, su cumplimiento, por parte de los empleadores de las personas egresadas del núcleo. Interesa conocer su cumplimiento o debilitamiento en el marco de la democracia costarricense en el contexto del capitalismo.

Indica Alayón, 2006 que el debilitamiento, incumplimiento o la pérdida de los derechos básicos, sean éstos económicos, sociales o culturales, al quedar solamente para la satisfacción de las necesidades de sobre vivencia más básicas, socava la esencia misma de la democracia.

> *"Con pobreza y exclusión social, la democracia pierde inexorablemente legitimidad y se contribuye (aunque no se tenga conciencia de ello) al reflorecimiento de posiciones nihilistas y a posturas fundamentalistas, siempre dispuestas a reemplazar autoritariamente la voluntad y decisión de la ciudadanía"* (Alayón, 2006).

La fría racionalidad del mercado en medio de los modelos políticos aplican a lo social el no respeto de los derechos, ya sean de niños, adolescentes, ancianos, jubilados, trabajadores, mujeres u hombres. Todos se ven homogeneizados en épocas de contracción o de polarización social violenta, que garantiza solo derechos para algunos (por la vía del mercado) y para otros (los más) restricción de su condición de ciudadanos.

Señala Alayón, que muchos países dejaron de lado la disyuntiva clave respecto a cómo generar procesos de acumulación con justicia social, para concluir que en la actualidad no se tiene acumulación alguna ni tampoco justicia social. Solo ganan aquellos sectores articulados al circuito financiero internacional.

Dichos procesos se han venido evidenciando con el paso de los años, de los Estados de los países del mundo, por efecto de la crisis el Estado se ha transformado de un Estado de bienestar social a un Estado neoliberal. Desde antes de los años 70 se evidencia un agotamiento de la modalidad keynesiana o fordista, prevaleciente durante la guerra fría, se comprueba a la vez las dificultades de conservar el ritmo de crecimiento de la productividad capaz de absorber los incrementos salariales como resultado del Estado social.

Se puede definir la crisis del Estado – nación, como figura socio – política fundamental en el capitalismo y el mundo moderno. Amin, 1994 citado en Ramos, 2001, afirma lo siguiente:

> *"Considero que existen dos elementos nuevos: el deterioro de la nación – Estado centralizado [...] y la caducidad del contraste entre regiones centrales industrializadas y regiones periféricas no industrializadas y el surgimiento de nuevas dimensiones de polarización"*(Amin, 1994 en Ramos, 2001).

Refiriéndose al Estado nación, Ramos, indica que bajo el manto de la civilización de la modernidad, tuvieron lugar múltiples procesos de consolidación social, como el del sistema capitalista, mismo que evolucionó hacia formas superiores; así como el de las identidades nacionales, que se concretaron en estructuras políticas, jurídicas, culturales, lingüísticas específicas; el de la adopción de los rasgos del Estado moderno, el de la república representativa con división de poderes y mecanismos de derecho y otros (Ramos, 2001). Al parecer, comienza a restringirse la relevancia del Estado nación, específicamente en cuanto al diseño de políticas externas soberanas y de desarrollo nacional interno. El margen de acción autónoma de los gobiernos se ha visto socavada por el poder que ostentan centros de carácter externo que pueden condicionar la estabilidad de naciones

enteras, ya sea en forma de fuerzas hegemónicas o bien como grandes empresas transnacionales o de organismos de coordinación internacional. Paralelo a lo anterior se han desnaturalizado las economías y los aparatos productivos, al punto de perder su connotación nacional. Lo que implica una pérdida de las tecnologías y productos nacionales.

En la actualidad la definición de políticas laborales, industriales, comerciales están más en función de los modelos impuestos por organismos como el Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, que entre intereses de sectores sociales de una nación.

El autor al referirse a la crisis del Estado nación no apela a la desaparición de este, sino más bien a la restricción de los espacios territoriales en función de las fuerzas hegemónicas y el paso hacia los macroterritorios de los bloques de las grandes empresas transnacionales, destacándose la perspectiva regional sobre la nacional.

De esta manera, para el autor los gobiernos y las sociedades civiles de las naciones pobres ven reducidas las oportunidades de diseñar, ejecutar y evaluar sus propias políticas generales, ya que mediante diversos mecanismos se impone una lógica de ajustes de proyectos autónomos de desarrollo nacional según indicaciones de organismos internacionales antes citados comandados por el G7 (grupo de los 7 países más ricos del mundo) o bien por medio de instrumentos jurídicos y económicos como los Tratados de Libre Comercio y otros (Ramos, 2001).

La pérdida de la soberanía, se da, no solo en los países pobres y se manifiesta en la disminución de la capacidad de toma de decisiones de los trabajadores, así como en la concentración de poder de las grandes empresas. En el marco de la globalización, la capacidad de autodeterminación de los Estados se ha visto restringida y socavada en función de nuevos actores, como parte de la citada crisis del Estado - nación.

Por último cabe mencionar que aunado a los elementos antes descritos, otra consecuencia del debilitamiento del Estado – nación tiene que ver con la pérdida de la identidad nacional y la disminución de la autodeterminación en el diseño de vías de desarrollo

nacional. Dada la desterritorialización producto de la globalización, se produce un desmantelamiento de las economías nacionales y la cultura propia de cada nación, lo que provoca flujos migratorios de trabajadores de países y regiones pobres a zonas económicas más prósperas, así como la sustitución de las metas nacionales por nuevas orientaciones paradigmáticas provenientes de los centros de poder.

Latinoamérica durante los últimos veinte años ha sufrido procesos de transformación neoliberal en su sistema socio económico, político e ideológico. Esta región ha experimentado la concreción de la libertad política y económica: la democracia liberal y el libre mercado en la economía. Lo anterior se concreta en el marco de la libertad de los latinoamericanos, quienes se dirigen hacia la prosperidad y libertad mediante las urnas electorales y el mercado. Estas ideas provenientes de las élites influyentes norteamericanas, no han logrado convencer a los latinos, quienes producto de las transformaciones del sistema económico, las estrategias adoptadas por las élites extranjeras y democráticas y el rol de Estados Unidos, no expresan lealtad hacia la doctrina neoliberal.

Para Petras, 1997, la intervención estatal no disminuyó, lo que en realidad cambió fue el tipo y la dirección de la intervención estatal. El Estado en vez de intervenir para nacionalizar intervino para privatizar. Cuando los bancos privados acumulaban deudas, el Estado intervenía para "socializar" las deudas convirtiéndolas de privadas a públicas. El Estado intervenía para transferir recursos económicos de los servicios sociales de los grupos asalariados a los subsidios para exportadores. El Estado intervenía en las relaciones capital – trabajo para limitar el trabajo, para destruir sindicatos entre otras acciones. A la vez disminuía las tarifas de la importación, para aumentar los precios y bajar los salarios, estableciendo nuevas regulaciones e instituciones para hacer cumplir el nuevo orden.

En este contexto el Estado bajo las directrices de los organismos internacionales y otras presiones, crea mecanismos (políticas) de compensación social como respuesta a las desigualdades que produce la sociedad capitalista y su inequitativa distribución de riqueza.

> Se entiende por políticas sociales "... *aquellas específicas intervenciones del Estado que se orientan directamente a las condiciones de vida y reproducción de la vida de distintos sectores sociales y lo hacen directamente en la distribución secundaria del ingreso"* (Danani: 2004).

La primera configuración de las políticas sociales se da en la última década del siglo XIX con Otto Von Bismark y la creación del seguro social, bajo el principio de seguridad social obligatoria que permitiera la protección contra todo tipo de riesgos tales como enfermedades, infortunios laborales, desempleo. Fue en esta época que se crearon instituciones modernas con una visión de responsabilidad social que trascendió las acciones caritativas y benéficas como alternativa de respuesta a los problemas sociales (Rozas, 2006). La propuesta de Von Bismark implicaba compartir los costes de los riesgos sociales donde el Estado actuara como garante de este reparto.

Un aporte importante lo da Sir Williams Berveridge, quien aúna esfuerzos para prevenir que las condiciones de desigualdad retornen a Inglaterra después de la Segunda Guerra Mundial, fue por ello que ideó un sistema de solidaridad entre clases sociales. Sir Williams consideraba que para que fuesen efectivas las políticas sociales éstas debían estar sustentadas por el compromiso entre los empleadores, empleados, incluyendo trabajadores por cuenta propia y los desempleados.

> *"El aporte de Williams Berveridge está en la consideración de un piso mínimo de beneficio para todos los ciudadanos, sean trabajadores o no"* (Rozas, 2006).

De este modo las políticas sociales crecieron cualitativa y cuantitativamente con relación a la extensión de los derechos sociales de ciudadanía.

La función de la política social es distributiva en tanto reconoce que la responsabilidad pública no implica solamente la provisión de servicios sociales, de lo que se trata es de construir una base de protección universal para todos los ciudadanos independientemente si estos contribuyen o no a la política fiscal.

En los Estados de bienestar de Europa y en parte el modelo norteamericano, se favoreció con la forma como los impuestos, gravámenes y otras medidas . de excepción contribuyeron a mitigar los efectos de las desigualdades.

No se dio de igual manera en los países latinoamericanos, ya que para que esto ocurriera era necesaria una base económica que permitiera redistribuir, mediante una política de impuestos la riqueza, lo que implicaba una voluntad política que así lo estableciera, que asignara una responsabilidad pública y social a los que más tenían.

Las soluciones que se fueron planteando a las desigualdades sociales constituyeron parte de las transformaciones iniciadas en el siglo XVIII, lo que ha significado grandes posibilidades de vida para importantes segmentos de la población. Sin embargo los cambios dependían de la sociedad del trabajo.

Fue justamente en la década de los 90 cuando se da una nueva orientación a las políticas sociales, mediante la introducción de las políticas de ajuste y las reformas al Estado que favorecieron la privatización de los servicios vía su arancelamiento, extensión de capitales privados y focalización de la asistencia a la pobreza como compensación a las políticas de ajuste. De esta forma se genera un desplazamiento de las políticas sociales a las grandes mayorías pobres y empobrecidas. Y las políticas de empleo son reducidas a aquellos sectores que aún conservan su condición de asalariados y que cada vez son menos (Rozas, 2006).

Emerge de este modo una concepción de que el Estado no está para todos, sino solamente para aquellos que por sus condiciones no pueden sostenerse. Lo que hace que la política social se asistencialice, perdiendo de este modo su inspiración inicial, respecto de la protección social. Lo que ha llevado al Estado a desplazar diversas funciones a organizaciones privadas de la sociedad bajo el discurso de "solidaridad de los voluntarios". A lo cual Rozas denomina como, la tendencia de disolución del Estado respecto de sus acciones colectivas, pasando a un proceso de refilantropización o neofilantropización con apoyo y financiamiento de grupos privados e instituciones motivados por la buena

voluntad, volviendo de este modo a las instituciones de caridad y beneficencia superadas en el pasado por las instituciones modernas.

Rozas expone de manera sucinta, en tres puntos, el contexto de las transformaciones, respecto de la regresión de las políticas sociales, para ella la década de los 90 fue clave producto de los grandes cambios ideológicos y políticos.

- Los cambios sufridos en la región y el mundo, no son coyunturales, sino más bien estructurales del régimen de acumulación capitalista; lo que implica mudanzas en el proceso de trabajo y la restricción del Estado social. Lo que dio como consecuencia las transformaciones realizadas en las políticas sociales.

Los cambios generados en el proceso de trabajo, que en la sociedad industrial constituyeron la base de las políticas sociales, o dependían de la sociedad del trabajo, tienen como base la necesidad de recuperar las ganancias del capital en el menor tiempo posible, alcanzar niveles de gran competitividad y apertura de los mercados sin ningún tipo de restricciones. Para lo cual el desarrollo de la tecnología e informática ha ocasionado desplazamientos de grandes grupos de mano de obra.

Según señala Rozas:

> *"Si bien sabemos de este proceso, es necesario señalar que la intensificación de la competencia en todos los mercados del mundo a cualquier precio, significó la disminución de los salarios reales, el desmantelamiento de las protecciones sociales, el crecimiento sin límites del desempleo, la precarización de todos los empleos y el deterioro de las condiciones de trabajo"*

De este modo se fue constituyendo la hegemonía del capital financiero, donde se rompe la forma rígida de producción por una más flexible, que pone en tensión la relación capital – trabajo – Estado. Es justo en este contexto que se modifica el proceso trabajo, sometiéndolo a la desestandarización, desmasificación y desburocratización. Se reorganiza el proceso productivo en las leyes del mercado basadas en la rentabilidad del capital, esta vez desligadas de las leyes que regulan la política económica.

- La restricción social del Estado en materia de las políticas sociales ha significado un agravamiento de la cuestión social en desfavorecimiento de las condiciones de vida de amplias mayorías de la sociedad que han caído en la marginalidad, exclusión, vulnerabilidad y empobrecimiento social general, como consecuencia de las transformaciones antes citadas. En este contexto la direccionalidad de la política social se trasforma pasando de la protección social a la focalización de los grupos sociales más débiles.

Por lo anterior se destaca que la relación Estado – sociedad, basado en el sistema público se encuentra debilitado y en crisis, lo que hace pensar en la necesidad de incorporar nuevos actores que participen en el diseño de un nuevo sistema de protección social, donde no sea solo el Estado el que resuelva la complejidad de la cuestión social.

De lo anterior concluye Rozas, que la dirección de las políticas sociales se las visualiza bifurcadas: por un lado opera para una sociedad salarial reducida y por otro, acuden a la filantropía para las grandes mayorías empobrecidas.

- El actual desarrollo de las políticas sociales es producto del cambio de la estrategia económica que se instauró en América Latina a partir del Consenso de Washington, mismo que planteó el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, cuya estrategia se orientó al mercado, considerándose dicha opción como válida para el desarrollo económico del siglo XXI.

El cambio de modelo de crecimiento basado en la sustitución de importaciones y en la importancia que adquirió la intervención social del Estado, así como la idea del Estado céntrico (Cavarozzi, 1992, en Rozas, 2006), generaron un cambio en los patrones de crecimiento con orientación al mercado y la configuración de un Estado mínimo con un impacto significativo en la direccionalidad que tomaron las políticas sociales.

En este contexto se crean en América Latina los institutos de formación profesional, bajo la lógica de dinamizar las economías de los países, calificando mano de obra para la industria emergente. En esta dirección el Fondo Monetario Internacional y el Banco

Mundial orientaban el desarrollo de estas medidas junto con los técnicos formados, mientras la cuestión social surgía con toda su fuerza.

Para cerrar este apartado se cita a Repetto, 1990, cuando afirma que...

> *"Los gobiernos latinoamericanos se abocaron de lleno a avanzar en reformas económicas, la agenda en materia de política social durante gran parte del ajuste fue conformada bajo la influencia de los organismos multilaterales de crédito en tanto la clase política no colocó el tema social dentro de sus prioridades, a la par que los empresarios y sindicatos solo dinamizaron los recursos en función de intereses particulares".*

Las acciones de los gobiernos latinoamericanos se han desarrollado dentro del macro contexto de la globalización, lo que ha favorecido el desarrollo del neoliberalismo y sus consecuentes resultados. Para ahondar con mayores detalles sobre este tema se destina la siguiente sección para su conocimiento y explicación.

4. Globalización y neoliberalismo

En esta investigación, se concibe el contexto neoliberal como amenazante de la paz social, en tanto posee como norte la maximización de ganancias, que a su vez se distribuyen inequitativamente y la pobreza o exclusión social como una forma de violencia o irrespeto a los derechos humanos. En razón de que el modelo económico imperante en Costa Rica responde a un proyecto neoliberal, el Estado formula políticas orientadas por los principios y objetivos de dicho modelo, lo que produce un condicionamiento de la naturaleza y propósitos de la formación profesional como sistema que se desarrolla en el país.

Para comprender mejor el contexto en que se encuentra inmerso la formación profesional se hace referencia de la globalización.

La palabra global de donde viene el neologismo globalización, se comprende según Sequeira, 1999, como referida al planeta tierra y puede ser sustituida por mundialización y universalización, o bien referirse a totalidad o grupo de factores concebidos como

totalidad. Proviene del sentido anglosajón con el que se hace referencia al carácter mundial de un fenómeno, que hace alusión a procesos de carácter económico, cultural, político, demográfico, tecnológico, de educación y otros (Ramos, 2001). Se puso de moda en la década de los noventa y refiere según Mittelman, a una "*fusión de procesos transnacionales y estructuras domésticas que permiten que la economía, la política, la cultura y la ideología de un país penetre en otro*". Esta, es un proceso guiado por la economía y no por la política. La globalización se puede entender como una fase en la historia del capital, que ha unido a varias sociedades en un mismo sistema (Mittelman, 1996 en Morales, 1999).

Morales consigna la definición aportada por Cerdas quien al referirse a la globalización, indica que es el proceso acelerado de cambio a nivel mundial, que ha penetrado en todos los campos del quehacer humano, pero particularmente en lo referente a lo militar, lo económico, el comercio, las finanzas, la información, las ciencias, la tecnología, el arte y la cultura (Cerdas, 1997, en Morales, 1999).

Similar al pensamiento de Mittelman, Cerdas la concibe como un proceso de cambio que interconecta a todas las regiones del mundo, proyectando sus efectos y consecuencias a lo largo y ancho de la geografía planetaria.

Siguiendo con la idea de la globalización y su incidencia geográfica es oportuno mencionar que en el campo cultural, ésta provoca el pasaje de identidades tradicionales y modernas de base territorial a sociedades modernas y post modernas de carácter transterritorial (Moneta, 1996 en Morales, 1999). Para Moneta, las identidades culturales de la globalización no se estructuran desde la lógica de los Estados naciones, sino desde los mercados, en otras palabras no se basan en las comunicaciones orales y escritas, sino en la producción industrial de la cultura, su comunicación tecnológica y el consumo de los bienes (Moneta, 1996 en Morales, 1999).

Bodemer, establece diferentes sentidos e interpretaciones de la globalización. Primero, afirma que esta, no es un fenómeno nuevo sino más bien la continuación e intensificación

de las transacciones transversales que hasta ahora habían sido consideradas dentro de la categoría de internacionalización. Segundo, que existe acuerdo en que el núcleo de la globalización es tecnológico y económico. La globalización es en primera instancia la de las finanzas, comercio, producción, servicios e información. Tercero, existe la convicción de que cualquier intento de liberarse de la globalización está condenado al fracaso (Bodemer, 1998 en Morales, 1999).

Concordante con lo anterior, Morera afirma que la globalización, es un fenómeno: complejo, multifacético y dinámico, el cual puede ser reducido, en su esencia a *"la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos"*, tales como libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, otros (Morera, 2002).

La globalización es presentada como un nuevo orden internacional que emerge de un sistema económico global, que se estira más allá del control de un estado singular; la expansión de las redes de nexos y comunicaciones transnacionales sobre las cuales los estados particulares tienen poca influencia; el crecimiento enorme en la organización internacional que puede limitar el alcance de la acción de los más poderosos estados, el desarrollo de un orden militar global ... el cual puede reducir el rango de viabilidad de las políticas de los gobiernos y sus ciudadanos (Panitch, 1994 en Ramos, 2001).

La globalización trata acerca de oportunidades que nacen de la reorganización del gobierno, la economía y la cultura alrededor del mundo y versa acerca de los desafíos que emergen de la pérdida de control sobre los flujos económicos y tecnológicos y que escapan de los marcos reguladores (Mittelman, 1996 en Morales, 1999).

Para Aldo Ferrer, los principales contenidos de la globalización se vinculan con la difusión de información e imágenes a escala planetaria y en los mercados financieros. Y es justamente, la expansión de lo virtual lo que evoca la idea de una gran aldea global. Respecto de lo económico, la globalización se manifiesta en un crecimiento del comercio internacional. Para este mismo autor, la globalización es selectiva y esta se evidencia en

los marcos regulatorios del orden mundial establecidos por las reglas de los países céntricos, mismas que les benefician directamente, tales como: la propiedad intelectual, el tratamiento a las inversiones privadas directas y la desregulación de los mercados financieros (Ferrer, 1998 en Morales, 1999).

Ramos, 2001 al referirse a la mundialización e integración económica, avala la relevancia del comercio y de la constitución de un mercado mundial, así como a la conformación de espacios geográficos y económico - políticos integrados como estrategia de competencia en el mercado mundial, donde se expandan los procesos económicos más allá de los linderos nacionales hacia la máxima integración regional, donde prevalezca una verdadera economía de mercado no monopolizada, sino la dominación hegemónica que desplaza la alianza capital – Estado nacional hacia, capital monopólico transnacional – Estado internacionalizado regional.

La globalización tiene como turbina de arranque y principal estimulante un conjunto de innovaciones que han incidido, no solo en las formas de producción sino también en las condiciones de vida. El fenómeno medular que conlleva en sí esta revolución tecnológica es la extensión de la automatización, la integración y flexibilización, así como sus niveles de desarrollo. La automatización hace referencia al micro electrónico e informática, así como a la robótica. Lo que ha provocado transformaciones en la estructura de la planta productiva, mediante la sustitución de equipo y maquinaria, con la subsiguiente consecuencia del desplazamiento y recalificación de la fuerza de trabajo.

Algunas de las más destacadas innovaciones son: el micro chips, los veloces procesadores computacionales, el software, la fibra óptica, la transmisión vía satélite, nuevas aleaciones metálicas y plásticas, entre otros. Además se crean nuevas y más dinámicas ramas industriales y de servicios de punta, por ejemplo: equipos de computación, telecomunicaciones, servicios en línea, redes de intercomunicación por computadora (Internet) y otros.

Lo anterior ha incidido en el ahorro de mano de obra ya que estas nuevas tecnologías prescinden de competencias técnicas y actitudinales, como las que caracterizaba la

especialización rígida del taylorismo y fordismo, trayendo consigo nuevos problemas sociales, como amplios sectores de la población desocupados, no solo por la menor demanda de fuerza de trabajo, sino también por la dificultad enfrentada por los viejos obreros para adaptarse y re calificarse según las nuevas exigencias técnicas.

De igual manera, las nuevas tecnologías han permeado las esferas culturales y educativas, de este modo, en el segundo caso, la educación superior o técnica ha tenido que incorporar el aprendizaje de nuevas habilidades, competencias, destrezas, conocimientos, en sus planes curriculares.

Por otra parte esta revolución industrial ha contribuido con la re estructuración del marco social y político que regía las relaciones de trabajo en las regiones de la post guerra. Lo que ha ido transfigurando el rostro del capitalismo de fines de siglo, llegando con sus manifestaciones a los espacios más cotidianos de la esfera social.

Otro componente que caracteriza a la globalización, reside en lo que se ha denominado *nuevo orden político internacional* y hace referencia a los cambios paulatinos de los últimos años, respecto de las relaciones sostenidas entre las naciones, mismo que prevaleció desde las primeras décadas del siglo XX. Dentro de este esquema se enmarca:

El fin del bipolarismo mundial : este puede ser explicado, no solo a partir del tenso equilibrio de las dos potencias y sus aliados, sino que también intervinieron en ellos las contradicciones internas del bloque occidental, la fisura entre la URSS y China, así como los impulsos de cambio en el Tercer Mundo; *"pero en última instancia lo cierto es que el marco general bipolar sucumbió ante la fuerza de los motores del desarrollo capitalista que daban luz a la nueva fase de globalización, sustituyéndolo por un esquema aún en proceso de definición pero que parece ser de carácter multipolar"* (Ramos, 2001).

Crisis de la hegemonía de los Estados Unidos: la hegemonía estadounidense pareció quedar afectada en su ejercicio de poder por la URSS, ya que tuvo que convivir con un contrapoder antagónico igualmente capacitado para imponer sus orientaciones a una parte significativa del planeta, lo que hizo, según Ramos, que para los Estados Unidos,

fuera más desgastante mantener su hegemonía, lo que le ha llevado a vivir el ocaso de su imperialismo.

Para el mismo autor, la conjugación de factores políticos, económicos, tecnológicos y militares, forman parte de la explicación de la crisis de la hegemonía de los Estados Unidos.

La hegemonía estadounidense se consolida después de la segunda guerra mundial, cuando en los años 40 funge como salvador y liberador de la ocupación alemana y el nazismo y principal financiador económico de la reconstrucción de Europa y Japón, papel que también asumió con algunos países de América Latina y del Pacífico Asiático como Corea del Sur y Taiwán.

Tal intervención implicó para muchas naciones la pérdida de su soberanía; en tanto se fortalecía la presencia de los Estados Unidos en amplias zonas geoestratégicas, mediante grandes empresas así como por la acción directa del gobierno de este país (Ramos, 2001).

A pesar de las acciones antes citadas, los Estados Unidos, no logró establecer una línea de desarrollo económico prolongado y sostenible en el tiempo, por lo que al parecer, su lenta declinación no parece reversible. Entre los factores que han incidido en esta condición, se destaca la dificultad de este país para mantenerse a la vanguardia en los requerimientos e innovaciones tecnológicas.

Crisis de los organismos internacionales: ante el nuevo patrón de convivencia entre naciones, surge la Organización de las Naciones Unidas y sus organismos especializados. Estos organismos cumplieron una función de mantener el antagonismo entre los dos polos de la guerra fría en un nivel controlable así como para coordinar algunas iniciativas de apoyo económico y social a países pobres.

Se evidencia dicha crisis ante la incapacidad de estos organismos por defender y mantener el derecho internacional, así como en el despliegue de acciones para mediar en los conflictos mundiales.

Para Ramos,

> *"la ONU no pudo guardar la distancia debida respecto de la beligerancia agudizada de la potencia estadounidense, ni establecer canales y mecanismos para una solución política y mesurada; por el contrario apareció como un organismo con reducida credibilidad en cuanto a su neutralidad y buenos oficios por la paz"* (Ramos, 2001).

Se señala también, que los propósitos originales por los cuales dichas organizaciones fueron creadas, no necesariamente se concretan en acciones vinculadas a las naciones pobres, al fomento de la pluralidad, tolerancia, democracia, así como tampoco a la superación de la pobreza y el desempleo.

Por otra parte, se destaca que los conflictos armados y las guerras civiles no han disminuido, sino por el contrario en algunas regiones han ido en aumento.

Retomando el título del presente apartado "globalización y neoliberalismo", los cuales constituyen el contexto más amplio en el cual se inscribe el presente estudio, en los párrafos siguientes se hace alusión al neoliberalismo no sin antes hacer mención del liberalismo que le precedió.

El liberalismo es una doctrina política formulada en el siglo XVIII, cuyo teórico más importante fue Adam Smith, con su estudio clásico The Wealth of Nations. Esta doctrina ganó partidarios y floreció durante gran parte del siglo XIX para luego derrumbarse, primero con el desencadenamiento de la Primera Guerra Mundial y más tarde con el colapso del capitalismo durante la década de 1930 (Petras, 1997).

La doctrina del liberalismo fue combatida ampliamente durante el siglo XIX, aun desde su país de origen, Inglaterra. Para los últimos países desarrollados, Estados Unidos, Alemania, Japón y Rusia, el liberalismo no fue la filosofía guía para orientar sus esfuerzos a la industrialización, fueron las políticas proteccionistas y las orientadas hacia el Estado las principales doctrinas guía que les condujeron a su desarrollo hasta convertirlos en potencias mundiales.

El liberalismo del siglo XVIII emergió como una doctrina que cuestionaba las restricciones feudales del comercio y la producción, procuraba socavar los regímenes patrimoniales y permitir el libre intercambio del trabajo por salarios, la conversión de la riqueza en capital, la transformación de la producción simple en acumulación de capital, así como también derrumbaba las restricciones feudales con respecto al movimiento de productos, trabajo y capital, según Petras, 1997, desempeñó un rol revolucionario, brutal y explotador, en las colonias y semicolonias.

El liberalismo se convirtió en la ideología de los países capitalistas dominantes, defendiendo la búsqueda de mercados abiertos, la privatización de propiedades y la ampliación de las relaciones de productos. En tanto países como Alemania, Japón y Estados Unidos se resistieron al liberalismo y adoptaron políticas proteccionistas nacionales y populistas, procurando de ese modo proteger las industrias emergentes y los mercados internos. Tendieron a crear un mercado interno mediante la expansión del trabajo asalariado (Petras, 1997).

La industrialización nacional – populista emergió precisamente por medio de las crisis y el derrumbe del liberalismo durante la década de 1930 y continuó hasta la década de 1970.
La resurgencia del neoliberalismo se produce como resultado de la crisis del populismo nacional y la derrota del socialismo. El neoliberalismo sostiene, al igual que el liberalismo, que el mercado y no el Estado debe ser el único distribuidor de salarios y capital. Defiende la desregulación total, la eliminación de todas las barreras tarifarias, el libre flujo de productos, trabajo y capital, así como manifiestan su oposición a las regulaciones laborales y ambientales y favorece la auto regulación del mercado. Según su slogan de principios, "el mejor gobierno es el que gobierna menos". El liberalismo lucha contra un capitalismo sometido a la influencia de los sindicatos (welfare state). Defiende las economías de exportación de productos basados en las riquezas nacionales, socavando las industrias nacionales públicas y privadas, cambiando los mercados domésticos por los externos, dañando a los mercados locales para servir a los consumidores foráneos. El neoliberalismo convierte a los trabajadores asalariados en sectores informales y auto empleados.

El neoliberalismo perjudica a las ciudades dividiéndolas entre los muy ricos y los muy pobres, con una clase media que se reduce cada vez más. Este socava el movimiento trabajador, eliminando la legislación social y retorna a la fase anterior del liberalismo.

Para Petras, 1997, los efectos sociales y económicos del neoliberalismo son tan traumáticos para los trabajadores como lo fueron las anteriores políticas liberales para los campesinos y para la clase trabajadora del pasado, al introducirse la agricultura y las manufacturas desreguladas.

La denominada reestructuración e integración global conducen al crecimiento de enclaves privilegiados de una clase reducida de capitalistas transnacionales vinculados con multinacionales y bancos extranjeros. En este sentido los agro empresarios crecen mientras el ingreso de los pequeños agricultores y trabajadores rurales sin tierra declina. En la industria significa desempleo en gran escala, empleo temporario, re empleo en empresas super explotativas (informales). El desarrollo de la tecnología (computarización, robots, controles electrónicos) exacerba la explotación y facilita las redes de comunicación que vinculan las clases dominantes (Petras, 1997).

Se podrían resumir las políticas neoliberales declarando que persiguen cinco metas, las cuales se han implementado de diversas formas y en diferentes grados en toda América Latina.

Tabla 12 Metas de las políticas neoliberales y su descripción

METAS	*DESCRIPCIÓN*
Estabilización	De precios y de las cuentas nacionales
Privatización	De los medios de producción y de las empresas estatales
Liberalización	De los lujos comerciales y de capital
Desregulación	De la actividad privada
Austeridad fiscal	Restricción del gasto público

Fuente: Elaboración propia, basado en Petras, 1997.

Los neoliberales postulan un mundo de individuos competitivos los cuales se comportan de esta manera para maximizar sus ganancias. De ahí que se concluye que la economía de libre mercado es el resultado racional de la libre competencia.

Haciendo referencia al neoliberalismo y su vínculo con la globalización, ampliamente tratada en párrafos anteriores, es preciso acotar que para los teóricos neoliberales la globalización es "irreversible e inevitablemente" la próxima etapa del capitalismo. Afirman que no hay alternativa a la apertura de los mercados y las economías a un "libre flujo" del capital y del comercio. Para estos la globalización es un producto del avance tecnológico y de la denominada revolución informática, de los imperativos del mercado mundial y/o de la lógica del capital (Petras, 1997).

El neoliberalismo se constituye fundamentalmente a partir de postulados filosóficos ligados al individualismo utilitarista y neopragmático y al conservadurismo de análisis políticos sesgados que trastocan la historia y eufeminizan la realidad y de propuestas económicas concretas de acuerdo con el interés de las gigantescas empresas transnacionales y de los gobiernos de las grandes potencias (Petras, 1997).

Por efecto de la globalización y el neoliberalismo el mundo del trabajo se ha ido transformando paulatinamente, siendo su característica más significativa el evidente deterioro del que ha sido objeto. En los párrafos siguientes de aborda la categoría trabajo y las transformaciones acaecidas.

Como se ha dicho anteriormente, el trabajo *"implica necesariamente su consideración en tanto que relación del hombre con la naturaleza, es decir, actividad dirigida a la producción de satisfactores básicos para las necesidades humanas"* (OEA: 1989). De manera particular se destaca el trabajo como actividad humana, acto creativo y fundamento del ser, diferenciado del resto de actividades efectuadas por otros seres vivos. Pero además, el trabajo representa la totalidad de las relaciones del hombre con la naturaleza y su capacidad de transformación, en medio de su historicidad.

En ausencia de participación afectiva y creativa del trabajo humano no se produce la existencia del hombre en su complejidad de exteriorizaciones, ya que este es un acto que el hombre ha sostenido a lo largo de su historia como condición esencial de su existencia. Lo que le ha conllevado a la constitución de su propia organización social y producción de conocimientos, incidiendo en la transformación de la realidad externa e interna (OEA: 1989).

La actividad laboral como proceso humano, demanda que, ante la disyuntiva de satisfacer necesidades históricas de la relación con la naturaleza, se ponga en juego la capacidad de construir, crear en su imaginación, las formas o soluciones para satisfacer sus necesidades y no simplemente de la manera en que lo hacen los animales, por condiciones instintivas y fisiológicas.

> *"En el proceso evolutivo, se observa la existencia central de seres humanos que representan en su subjetividad la objetividad que instaura su intimidad y su psique, por lo que no podemos abstraer el valor que el trabajo representa para la humanidad, pues al hacerlo estaríamos aislando las expresiones objetivas de la realidad humana en sus diversos momentos. Por ello afirmamos que la ontología del trabajo, se sitúa en el vínculo con la actividad, en la medida que el intercambio se produce entre seres humanos que piensan y construyen sus propias instituciones sociales"* (OEA: 1989).

El trabajo, es entonces, una actividad inherente a lo humano, mediante la cual los seres humanos se apropian de la naturaleza y satisfacen sus propias necesidades, imaginando las posibles soluciones o alternativas para su propia existencia, aprehendiendo la naturaleza de manera útil y productiva para su propia subsistencia, que revela lo social (OEA: 1989).

Para efectos de la presente investigación se hace una distinción de los términos trabajo y empleo, entendiéndose trabajo como una actividad humana, que permite mediante las relaciones con otros, apropiarse de la naturaleza para transformarla, evidenciando su capacidad creadora. Es justo en este proceso que el ser humano se construye a sí mismo en las interacciones que establece con los demás y crea las formas de sobre vivencia.

Dicho proceso responde a un momento histórico, que contribuye con la construcción de su identidad individual y grupal.

Desde esta concepción el "trabajo" es entonces una categoría mucho más amplio y abarcador que el empleo, constituyó la categoría más importante desarrollada por Marx, desde la cual se desprendió toda su teoría social y proyecto político. Integra las fuerzas que convergen en la sociedad y destaca sus intereses desiguales, las acciones de los dueños de los medios de producción y la distribución desigual de la riqueza.

El empleo por su parte es entendido, en este estudio, en términos de actividad, técnica o profesional, que se realiza en el sector privado o público a cambio de una remuneración económica, donde media, por lo general una relación obrero patronal, que permite la subsistencia o satisfacción de necesidades básicas.

Desde el enfoque de los derechos humanos, dicha actividad o desempeño se encuentra delimitada o protegida por los derechos laborales. Por lo que ningún patrono puede o debe abusarse de sus empleados o funcionarios, violentando sus derechos.
El empleo que una persona tenga no necesariamente logra satisfacer sus expectativas personales, profesionales o económicas. En Costa Rica el pago por el desempeño de las funciones se encuentra normado por las escalas salariales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se estima en este estudio que el mayor empleador de los egresados del Núcleo Turismo, es la empresa privada, (dueños de los medios de producción): las empresas transnacionales, grandes cadenas hoteleras, bares, restaurantes, agencias de viajes, entre otros, que contratan a los y las muchachas, en condiciones que serán abordadas en capítulos posteriores a este.

En las notas siguientes se exponen algunas ideas sobre las transformaciones del mundo del trabajo, dentro del contexto de la globalización y el capitalismo.

Dentro del capitalismo contemporáneo, se observan procesos de desproletarización del trabajo industrial fabril en países capitalistas avanzados, lo que significó una disminución de la clase obrera industrial tradicional. Paralelamente se presentó una expansión del trabajo asalariado, lo que implicó una heterogenización del trabajo, dada la notoria expansión de este, expresada mediante contingentes femeninos incorporados al mundo obrero, así como una subproletarización intensificada en el trabajo parcial, temporario, precario, subcontratado, tercerizado (Antunes, 2001).

> Siguiendo al mismo autor, "*el resultado más brutal de estas transformaciones es la expansión sin precedentes de la era moderna del desempleo estructural, que abarca a todo el mundo, a escala global. Se puede decir de manera sintética, que hay un proceso contrario que, por un lado reduce al proletariado industrial y fabril; y por el otro aumenta el subproletariado, el trabajo precario, o los asalariados del sector de servicios. Incorpora al sector femenino y excluye a los más jóvenes y a los más viejos. Por lo tanto, hay un proceso de mayor heterogenización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora*" (Antunes, 2001).

Las transformaciones del mundo del trabajo son paradójicas, en tanto se ha disminuido el trabajo de la industria y la fábrica en aras de mayores avances tecnológicos y más generación de riqueza, se incrementa la desocupación. Y como este proceso responde al mismo fenómeno de globalización sus repercusiones son planetarias. La teoría del derrame en la que algunos aun creen, no se concreta en realidad y la desigualdad e inequidad siguen estando a la orden del día.

Paralelo a la retracción de los trabajadores en la industria manufacturera así como en la minería y el trabajo agrícola se percibe un crecimiento explosivo del sector servicios, que incluye a la industria de servicios, el pequeño y gran comercio, las finanzas, los seguros, al sector de bienes inmuebles, la hotelería, los restaurantes, los servicios personales, de negocios, de esparcimiento, de salud, los servicios legales y generales (Annunciato, 1989 en Antunes, 2001).

Destacando a la tercera revolución tecnológica, cuya proyección ha apuntado hacia la desaparición del trabajo manual, se ha evidenciado una reestructuración del trabajo social

y político que regía las relaciones de trabajo. Siendo los parámetros del Estado social keynesiano y del patrón de acumulación fordista, obstáculos para la aplicación de las nuevas tecnologías.

De este modo la automatización llevó a millones de personas norteamericanas a perder sus empleos. En otras palabras las nuevas tecnologías han incidido desfavorablemente en las condiciones de empleabilidad de muchas personas, afectando como ya se dijera, en mayor proporción a ciertos grupos poblacionales.

Lo amplía Antunes, al indicar que en la historia se ha manifestado una nítida reducción del proletariado fabril, industrial, manual, especialmente en los países del capitalismo avanzado, ya sea como consecuencia del cuadro recesivo o bien por la automatización, robótica o micro electrónica, generando una monumental tasa de desempleo estructural. O expresiones del trabajo subproletarizado bajo las modalidades de trabajo: precario, parcial, temporario, subcontratado, "tercerizado", vinculados a la economía informal, entre otras.

Según Bihr, 1991, las anteriores categorías de trabajadores se inscriben dentro de la precariedad del empleo y la remuneración; la desregulación de las condiciones de trabajo en relación con las normas vigentes o acordadas, la regresión de los derechos sociales, así como la ausencia de protección y libertad sindical, lo que ha conllevado a una tendencia individual en la relación laboral (Bihr, 1991 en Antunes, 2001).

Continuando con la misma línea de pensamiento, es oportuno mencionar que dentro del actual esquema de mercado de trabajo, se espera emplear una fuerza de trabajo que entre fácilmente y sea despedida sin costos (Antunes, 2001).

Según André Gorz, 1990, citado por Antunes, entre un 35% y 50% de la población trabajadora británica, francesa, alemana y norteamericana se encuentra desempleada o desarrollando trabajos precarios o parciales. Lo que significa, que en tanto, algunos países vieron decrecer los trabajos a tiempo completo, de forma paralela percibieron un

aumento en la subproletarización mediante la expansión de los trabajos parciales, precarios, temporarios y por subcontratación.

Entre los rasgos distintivos de estas variaciones se encuentra la participación de las mujeres en los mercados de trabajo, en áreas no tradicionales, como lo fuera la industria textil. De este modo se constata la participación de las féminas en el sector servicios, aumentando las posibilidades de explotación de las mismas mediante ocupaciones de tiempo parcial, en trabajos domésticos, por ejemplo. Es así como el trabajo femenino ha ido en aumento en todos los países del mundo (Antunes, 2001).

De lo anterior se desprende, que si bien las relaciones entre clases han generado inequidades e injusticias por la explotación, las relaciones de género en las relaciones capital trabajo, también han contribuido a la victimización de las mujeres, lo que hace necesario repensar esta forma de abuso y procurar la emancipación de las mismas.

De la mano con el anterior abanico de variantes, aparece según Antunes, un intenso proceso de asalariamiento de los sectores medios, a partir de la expansión del sector servicios. Mismo que no logra sostenerse autónomamente, sino que depende de la acumulación industrial propiamente dicha y de la capacidad de las industrias de realizar plusvalías en los mercados mundiales.

Finalmente, destaca el mismo autor, otra consecuencia sufrida al interior de la clase trabajadora, la cual ha sido denominada como la sustitución del *trabajo vivo por el trabajo muerto*, en referencia a un trabajo discontinuo e imprevisible en donde el trabajador ya no manipula los objetos materiales directamente, sino que supervisa el proceso productivo con máquinas computadorizadas, programas y/o reparación de robots, en caso de necesidad. A este proceso también se le ha denominado la intelectualización de una parte de la clase trabajadora. Lo que igualmente ha incidido en la disminución de los empleos y aumento del desempleo.

Se presenta también la demanda de trabajadores más calificados e intelectuales, en las figuras de obrero vigilante, técnico de mantenimiento, programador, persona encargada

del control de calidad, técnico de investigación o ingeniero responsable de la producción. Las mutaciones de la clase trabajadora produjo que algunas ramas quedaran des calificadas en tanto otras tuvieron un repunte, tales son los casos de la minería, la metalurgia y la construcción naval, los cuales fueron relegados, mientras que la informática, el diseño gráfico y la siderurgia recalificaron, dando paso a una nueva clase de obreros técnicos de alta responsabilidad. Mismos que pueden ser hallados en puestos de coordinación, cabinas de operación, entre otros (Antunes, 2001).

De forma paralela, se evidencia la descalificación de muchos sectores de obreros, como resultado de la desespecialización del obrero tradicional del fordismo; así como por la temporalidad, precariedad, subcontratación, tercerización de los trabajos, aunado a los miles de obreros que se ubican en el sector informal; lo que obliga a trabajar a muchos de ellos, sin ninguna garantía, integrados precariamente a las empresas, cuando no es que se encuentran en na condición de subproletariado moderno, refiriéndose a los desempleados.

Por otra parte la desespecialización, nacida del toyotismo puso en vela a aquellos quienes ostentaban un conocimiento super especializado, ya que con el advenimiento de la polivalencia como competencia indispensable en el mundo del trabajo, para muchos profesionales fue un verdadero ataque, a su conocimiento, como a su poder de negociación, proveniente de su calificación.

La clase trabajadora se segmentó, ubicando en el centro del proceso productivo a un grupo de trabajadores, que permanece a tiempo completo dentro de la fábrica, con mayor seguridad en el trabajo y más integración a la empresa, con algunas ventajas. Por otra parte en la periferia de la fuerza de trabajo se ubican dos subgrupos diferenciados: el primero integrado por empleados de jornada completa con habilidades fácilmente disponibles en el mercado de trabajo, por ejemplo el personal del sector financiero, secretarial, administrativo y trabajo manual menos especializado. Este subgrupo se caracteriza por una alta rotación. El segundo subgrupo, ofrece una rotación y flexibilización aún mayor. Incluye empleados de jornada parcial, ocasionales, con contrato por tiempo determinado, temporarios, subcontratados y pasantes con subsidio público.

Este grupo cuenta con menos garantías que el anterior y se expande con más aceleramiento (Antunes, 2001).

Concluye Antunes, que la clase que vive del trabajo, se complejizó, fragmentó y heterogenizó, ya que por un lado se da un proceso de intelectualización del trabajo manual y paradójicamente por otro, se descalifica el trabajo intelectual, lo que incide en la subproletarización, presente en el trabajo precario, informal y parcial.

En el siguiente acápite, se expone la formación profesional como proceso que se vincula con el trabajo, ya que constituye la capacitación por la que optan muchas personas especialmente jóvenes para acceder a un puesto de trabajo. En este engranaje la formación profesional es un primer peldaño para ingresar al mundo del trabajo, que como ya se ha dicho se ha transformado y presenta contradicciones.

5. La formación profesional

> Para Wilches (1971) *"la formación profesional puede considerarse como un proceso continuo de transformación, que parte de individuos con un cierto nivel de capacitación y que los conduce a un nivel más alto de ésta, a fin de hacerlos social y económicamente útiles, capaces de aumentar la productividad nacional y de elevar por este medio su vida económica e intelectual".*

La Organización Internacional para el Trabajo, ha definido la formación profesional como una valiosa opción de capacitación y formación para las personas que lo deseen, en especial aquellas que posean una baja escolaridad y condiciones de vulnerabilidad social o exclusión, que ha incidido en la reactivación de las economías nacionales y ha favorecido la eliminación de la brecha social entre sectores. Asegurando de esta manera el desarrollo económico y social sostenible, la inversión en la empleabilidad y ha permitido mejorar la productividad y competitividad a efecto de alcanzar los objetivos sociales de equidad e inclusión.

Para Ávila y López 2002, de la OIT, se puede definir la educación técnica como:

> *"Área del sistema educativo de un país que bajo la autoridad de sus órganos oficiales de educación o de las instituciones escolares reconocidas, tienen la responsabilidad de desarrollar el proceso de formación de jóvenes, particularizando los aspectos técnicos pedagógicos para el trabajo productivo" y Formación Profesional como "todos los modos de formación que permiten adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo".*

La formación profesional constituye un derecho a la educación, consignada en la legislación internacional. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (arts 13.2.b), establece el "derecho de toda persona a la educación" y a su modalidad de "enseñanza profesional"

Algunos instrumentos comprenden el derecho a la educación (y por ende a la formación) como un componente esencial para evitar discriminaciones a nivel general como el caso de la Convención Relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (art. 4 lit. a, c 40).

"La erradicación del analfabetismo y la capacitación para el trabajo son objetivos permanentes del sistema educativo".

"Toda persona tiene derecho a la educación, la que debe estar inspirada en los principios de libertad, moralidad y solidaridad humanas. Asimismo tiene el derecho mediante esa educación, que se le capacite para lograr una digna subsistencia, en mejoramiento del nivel de vida y para ser útil a la sociedad".

Además la formación profesional figura en diversos instrumentos internacionales como un deber, ya sea del Estado, del empleador o de ambos. En la generalidad de los casos se entiende a la formación como una obligación del Estado en cumplimiento de sus fines.

En Costa Rica, desde que se implementó la formación profesional, su objetivo principal ha sido *"preparar personal en artes y oficios a un nivel medio, es decir obreros calificados. Hasta hoy sus principios de fondo no han cambiado"* (Ávila y López, 2003).

El concepto surge en el marco de los cambios sufridos por los países de América Latina, que participaron del proceso de sustitución de importaciones en la segunda mitad del siglo XX, donde se desarrolló un sistema de formación profesional como respuesta al pasaje de la economía mono productiva a una industrializada, donde se requería de trabajadores calificados. Es en esta coyuntura, que se crearon los Servicios Nacionales de Formación Profesional, en países como Colombia, Brasil, Ecuador, Perú, Costa Rica y otros. Estos sistemas se caracterizaron por ser planificadores y ejecutores de la formación profesional, mediante una sola institución central, pública y regida por el Estado, los empleadores y los trabajadores, financiados por recursos fiscales y en la mayoría de los casos por un impuesto especial a los salarios (Ibarrola, 2001).

> *"Sin duda, la formación profesional así concebida contribuyó de manera significativa a la formación de la fuerza de trabajo proveniente del campo. Pero el paradigma no puso atención a la heterogeneidad de estructuras de cada uno de los países de la región, a la inequidad aguda que es el rasgo más visible de la región, ni al hecho de que la cantidad de trabajadores incorporados formalmente al trabajo era apenas una parte muy pequeña de la fuerza de trabajo. La mayoría de la población latinoamericana se incorporó de manera informal o precaria al trabajo, teniendo como única oportunidad de formación la experiencia en empleos precarios o el acercamiento a personas más experimentadas"* (Ibarrola, 2001).

A pesar de los esfuerzos por abarcar mayor número de personas y alfabetizarlas, las inequidades continuaron persistiendo, por lo que solo unos pocos lograron mejorar su condición de vida.

> *"El modelo de formación profesional entra en crisis en concordancia con la crisis de la economía y del Estado, a comienzos de los años 70. Los cambios en el modelo de desarrollo, la globalización y la revolución tecnológica golpearon a América Latina. Durante los años 90 la región vivió procesos de reestructuración económica y del Estado producto del retorno a la democracia, de la reducción del aparato Estatal y de la estabilidad macroeconómica. Pero el futuro de la región se presenta todavía con la marca de la inequidad. De un lado las empresas y los sectores de la población que se incorporan plenamente a la modernización, supuestamente un 15 % de ella, y, del otro, gente en estado de extrema pobreza, sin trabajo, o para la mayor parte, con trabajo informal muy precario"* (Ibarrola, 2001).

La formación profesional en América Latina, se ha visto afectada por tres tipos de cambios:

- los del mundo del trabajo, ampliamente desarrollados en las secciones anteriores.
- la innovación tecnológica y los del mundo de la educación, producto de los procesos de la globalización.

Priva en la actualidad la competitividad en las estrategias de la economía, a diferencia que en el pasado donde existía una preocupación por la protección de la producción.
En las nuevas formas de organización de la producción, la información ha crecido de manera notable. Más importante que el control de la tierra, es en la actualidad, el control de la información

Los procesos de industrialización intensivos, de la actualidad, no implican crecimiento de la oferta de empleo necesariamente (Netto, 2002). No es válido pensar que el crecimiento de la producción lleve al crecimiento del empleo. Se vive en un fenómeno nuevo y preocupante de crecimiento de la producción al mismo tiempo que crece el desempleo.

En este contexto, la posición de los actores de la actividad productiva cambia, las negociaciones son más complejas y temas como, los salarios, se hacen más difíciles de abordar, la atención recae en la relación entre empleo, salario, productividad, competitividad, calidad. La formación se constituye en un nuevo valor y un área estratégica para la economía. Las empresas modernas de la región adoptan los nuevos principios de organización del trabajo, con todos los cambios en su contenido, en las relaciones de trabajo, en la relación entre las empresas, en la seguridad en el empleo, que implica todo ello.

A pesar del discurso de los gobiernos, sobre lo que podría significar la formación técnica en las economías de los países de la región, en la actualidad, se puede afirmar que las condiciones de heterogeneidad e inequidad se han profundizado y la pobreza extrema ha aumentado (Ibarrola, 2001). Tal y como lo afirma Abreu, 2005, América Latina no es una región pobre, es una región donde su riqueza de renta y oportunidades está muy mal

distribuida. El 20% más rico tiene el 60% de la riqueza y el 20% más pobre, solo el 3%. A pesar de ser la región más homogénea en idioma, religión y desarrollo histórico similar, es la región con más desigualdades. Por otra parte indica el mismo autor que el problema de pobreza de América Latina no es solamente el desempleo sino también el empleo mísero e informal. La actividad laboral para más de un tercio de la población en edad productiva no rinde suficientes ingresos siendo que, estos trabajadores y sus familias viven en un estado de pobreza (Abreu, 2005).

De los anteriores párrafos se desprende que, si bien la formación profesional ha contribuido con la preparación o calificación de mano de obra con motivo de activar las economías de los países latinoamericanos, en el marco de las transformaciones de los modelos de desarrollo político y económico, los problemas sustanciales aún persisten. Las inequidades y desigualdades todavía se integran en las agendas de los gobiernos como ejes de intervención por su magnitud y vigencia.

La paradoja se puede resumir de la siguiente manera, en los sistemas de formación profesional convergen diferentes y antagónicos intereses, los de los empleadores o dueños de los modos de producción: transnacionales y empresa privada en su mayoría y los de las personas más vulnerables que optan por estudiar carreras técnicas, en principio, representadas por el Estado. A la vez se destacan las presiones de los empleadores, para que el INA como institución rectora de la formación profesional, gradúe la mano de obra que el país requiere y que ellos a su vez requieren contratar en contraposición con las condiciones laborales que estos mismos empleadores ofrecen a los egresados de la institución.

6. Vinculación política pública, gerencia social y Trabajo Social

Este trabajo final de graduación constituye una tesis para optar por el grado de Magister Scientiae en Trabajo Social con énfasis en Gerencia Social. La investigación centra la atención en la reconstrucción y el análisis de la política pública en materia de empleo en

Costa Rica, por cuanto un estudio de política pública es parte del perfil académico – profesional de una persona formada en el campo de la gerencia social.

La tesis parte de las políticas sociales, en tanto dimensiones políticas y conjuntos de procedimientos técnicos – operativos, requieren de agentes técnicos para su gestión, es decir para la delimitación de sus objetos de intervención, su formulación, su ejecución, su gestión y su evaluación. Por lo tanto, constituyen un mercado de trabajo para el Trabajo Social, profesión que se sitúa en el campo político – ideológico, por cuanto las y los profesionales, ejercen funciones dirigidas a la gestión, ejecución y evaluación de Servicios Sociales desde los ámbitos público y privado, en el marco de las políticas públicas.
Todo análisis de política pública, supone tomar en cuenta las características del Estado y de la política gubernamental en la cual se inscribe. Esto indudablemente tiene relación con la gerencia de servicios sociales dado que un área central de toma de decisiones en materia de política pública de carácter social la constituye la lectura y comprensión del contexto histórico, social, político y económico, así como del entorno particular a cada sector de actividad, con el propósito de definir las demandas, necesidades, e intereses ante los cuales intenta dar respuesta cada decisión de política. El acercamiento y conocimiento de la realidad constituye un elemento clave para una adecuada gestión, pues no se puede gerenciar adecuadamente, lo que se desconoce.

La gerencia social es un proceso de toma de decisiones que para su éxito debe sustentarse en investigaciones y estudios rigurosos de los contextos internacional, nacional, regional y local pertinentes a cada política.

La investigación aborda el estudio de la política pública de generación de empleo en Costa Rica, mediante el análisis de los Planes Nacionales de Desarrollo desde el año 1965 hasta el 2010. Esto permitió identificar los lineamientos, objetivos, estrategias, prioridades, poblaciones meta, acciones y recursos en el campo de la política de empleo y su vinculación con los condicionantes históricos, sociales, económicos y políticos, así como sus aciertos, desaciertos, limitaciones. Asimismo, el estudio permitió realizar una reconstrucción general de la expresión de esta política en el contexto costarricense, en otras palabras, lo que se ha planteado en materia de empleo, en los últimos 42 años y el

rumbo que ha tomado el país en esta materia, con énfasis en lo que se ha logrado y lo que se ha dejado de hacer.

El análisis de la política pública permite el desarrollo de procesos de gerencia en tanto aporta conocimientos que favorecen la toma de decisiones. Toda investigación de política contribuye con el desempeño gerencial de quienes gestionan servicios sociales. Un buen proceso de desarrollo gerencial a su vez implica la búsqueda de antecedentes históricos, que apoyen los procesos de guiar y dirigir las unidades productoras de servicios sociales.

Tradicionalmente la gerencia social se ha vinculado con temas como: salud, educación, vivienda. No menos importante es el sector trabajo, porque la gerencia social, incide en procesos de gestión del talento humano de cada organización, sea pública o privada.

La presente investigación también incluye el estudio empírico de los procesos de incorporación de las personas egresadas del CENETUR, en el mercado de trabajo costarricense. Este estudio es considerado una expresión de gerencia, en tanto identifica las calidades del trabajo en turismo que han obtenido las personas egresadas, entre ellas el clima organizacional, la relación obrero – patrono, los salarios, los puestos de trabajo, el desempeño de funciones, entre otros elementos.

El proceso de lectura, revisión, análisis, estudio e investigación de la política pública en materia de empleo en Costa Rica constituye una forma de gerencia, porque implica una de sus funciones primordiales, como lo son: adquirir conocimiento para interpretar, formular, ejecutar, evaluar y supervisar políticas que dan origen a programas, proyectos, unidades productoras de servicios sociales

Además, la gerencia social se vincula con la dimensión económica, política y técnica. La política pública es expresión de la dimensión política, el ámbito de acción de la gerencia lo constituye la política pública.

Todo el esfuerzo consignado en la realización del presente documento se orienta a la búsqueda de la equidad, la justicia social y la transformación de la realidad,

específicamente en el área del trabajo y el empleo. Los elementos estudiados, las denuncias planteadas, los hallazgos, las conclusiones obtenidas evidencian una realidad que debe transformarse.

El Trabajo Social históricamente ha sido sensible a los problemas sociales, de un país o una región. La concepción de la realidad es dinámica, nunca estática por lo tanto susceptible a transformarse. Por lo anterior este documento se convierte en una propuesta que desafía al cambio en materia de política pública de empleo y las transformaciones de la formación profesional en el contexto costarricense, por tratarse de una investigación desde el Trabajo Social ha sido crítica al evidenciar vacíos, desaciertos, desarticulaciones, así como al reconocer los esfuerzos de los gobiernos por dotar al país de una política en materia de empleo y los logros en el campo de la formación profesional como expresión de esa misma política.

Por último cabe señalar que desde el Trabajo Social, se puede gerenciar la política pública en materia de empleo, específicamente en el componente sobre la formación profesional, por sus destacadas competencias profesionales, académicas y por su historicidad o trayectoria en el campo social, aportando desde este espacio profesional para el enriquecimiento de la formación técnica en Costa Rica.

Capítulo V
El Instituto Nacional de Aprendizaje:
Rector de la Formación Profesional en Costa Rica

El marco institucional en el cual se inscribe el presente estudio, es el Instituto Nacional de Aprendizaje INA, institución educativa coordinadora y rectora de la Formación Profesional de Costa Rica, creada por ley N°3506 del 21 de mayo de 1965, durante el gobierno de Francisco J. Orlich y reformada por su Ley Orgánica N° 6868 del 6 de mayo de 1983. Su principal tarea es promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los hombres y mujeres en todos los sectores de la producción para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense, mediante acciones de formación, capacitación, certificación y acreditación para el trabajo productivo, sostenible, equitativo, de alta calidad y competitividad (Instituto Nacional de Aprendizaje [INA], 2005).

El INA puede caracterizarse como encargada de establecer políticas institucionales y ejecutarlas en el marco de acciones estratégicas, con proyección nacional y sectorial. Logra su financiamiento con el 2% de la nómina salarial, pagada por las empresas con más de 5 trabajadores, así como el 0,5% sobre la nómina salarial pagada por las empresas agropecuarias con 10 o más trabajadores. El Estado aporta el 2% sobre la nómina salarial de sus instituciones y el 1% de los ingresos generales de la nación por el impuesto sobre la renta (Rosal: 2001)

1. Estructura de la naturaleza del INA

1.1 Misión

El Instituto Nacional de Aprendizaje es un ente público que faculta a las personas para el trabajo productivo y la generación de empresas; para lo cual lidera, promueve y desarrolla servicios para la capacitación técnica y formación profesional de forma sostenible (Junta Directiva: 2006).

1.2 Visión

Ser la institución líder en la prestación de los servicios de capacitación y formación profesional, preparando el capital humano calificado que demanda la nación (Junta Directiva: 2006).

1.3 Objetivos

Los siguientes, son los objetivos del INA considerados como atribuciones en su Ley Orgánica:

- Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con las directrices del Poder Ejecutivo y con las disposiciones legales correspondientes.
- Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional en todas sus modalidades o convenir en su ejecución con otros entes públicos o privados tanto para futuros trabajadores y trabajadores por cuenta propia, como para personas empleadas, subempleadas o desempleadas, así como promover la constitución de empresas.
- Prestar asistencia técnica a instituciones y empresas para la creación, estructuración y funcionamiento de servicios de formación profesional.
- Establecer empresas didácticas y centros de formación en producción o apoyar la creación y funcionamiento de estos últimos, en coordinación con otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales.
- Desarrollar un sistema para certificar oficialmente el nivel de conocimientos y destrezas de los trabajadores que se someten a las evaluaciones, en las áreas que imparta el instituto, independientemente de la forma en que esos conocimientos y destrezas hayan sido adquiridos.
- Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de los grupos de población de menores recursos.

- Dictar cuando sea necesario y no corresponda a otras instituciones públicas, normas técnico – metodológicas que regulen los servicios de capacitación y formación profesional, ofrecidos por entidades privadas a título oneroso, así como velar por su aplicación.
- Realizar o participar en estudios e investigaciones en materias relacionadas con sus fines.
- Establecer y mantener relaciones con otras entidades nacionales, extranjeras o internacionales que tengan cometidos análogos a los del Instituto y suscribir con ellas acuerdos de intercambio y cooperación cuando fuere conveniente.

En INA pretende promover, en todos los niveles la formación profesional, como herramienta para la superación personal de las personas costarricenses y brindar a los y las estudiantes una formación integral. En el ámbito económico, el INA busca promover la producción, el empleo y la generación de riquezas mediante la formación profesional de los trabajadores, el incentivo a la constitución de empresas y atender las necesidades de dichas empresas conformadas en todos los sectores de la economía (López, Víquez, Ávila: 2001).

De igual manera, el INA promueve acciones en el campo de lo social, a efecto de impulsar la igualdad de oportunidades de capacitación y formación en sectores vulnerables y marginales.

2. Estructura organizativa del INA

La Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General, Sub gerencia Administrativa y Sub gerencia Técnica, constituyen la dirección y administración superior del INA.

La Junta Directiva es tripartita y es designada por el Consejo de Gobierno de la República y constituida por nueve miembros:

- Tres representantes del Estado (Presidente Ejecutivo del INA, Ministro de Educación Pública y Ministro de Trabajo).
- Tres representantes de las organizaciones de trabajadores (sindicalistas, cooperativistas y solidaristas).
- Tres representantes de los empleadores (sector industrial, sector comercio y servicios y sector agropecuario).

A continuación se desglosa la estructura organizativa

- Junta Directiva
- Presidencia Ejecutiva
- Gerencia General
- Asesoría Legal
- Contraloría de servicios
- Unidad de Desarrollo y Estadísticas
- Gestión de la calidad

Sub gerencia Administrativa
Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo
Está conformada por las siguientes unidades:

- Recursos Materiales
- Recursos Humanos
- Recursos Financieros
- Informática y telemática
- Ingeniería y arquitectura

Sub gerencia Técnica

- Gestión de formación y servicios tecnológicos

- Núcleo Mecánica de vehículos
- Núcleo Sector Eléctrico
- Núcleo Metalmecánica
- Núcleo de la Industria Alimentaria
- Núcleo Tecnología de Materiales
- Núcleo Turismo
- Núcleo Sector Comercio y Servicios
- Núcleo Procesos Artesanales
- Núcleo Agropecuario
- Núcleo Náutico Pesquero
- Núcleo Industria Gráfica
- Núcleo Textil

Gestión Regional

- Región Huetar Atántica
- Región Huetar Norte
- Región Pacífico Central
- Región Chorotega
- Región Brunca
- Región Occidental
- Región Central Oriental
- Región Heredia
- Región Cartago

- Gestión Compartida
- Unidad de Acreditación
- Unidad de Certificación
- Unidad de Contratación y Servicios de Capacitación
- Unidad de Formación Dual y Centros Colaboradores

El INA ha establecido los Comités de Cúpula y Comités Regionales de enlace como vínculo entre éste y el sector privado. Los comités de cúpula se encuentran organizados con empresarios, con el fin de incorporar sus valiosos aportes en la implementación de los cursos que ejecuta el INA, acercándolos cada día más a las demandas del mercado de trabajo.

Por su parte, los comités regionales de enlace, están organizados para favorecer el acercamiento entre el INA y la sociedad civil. Es de esta manera, como se incorporan las necesidades y demandas de las comunidades a la oferta curricular de la institución.

3. El sector turismo y el Núcleo Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje

Antes de adentrase en los detalles sobre el desarrollo del turismo en nuestro país, es preciso definir etimológicamente la palabra turismo, para Arthur Haulot, turismo proviene de "tur" del hebreo moderno que fuera utilizado como sinónimo de "viaje de vanguardia, reconocimiento o exploración", aseveración que utilizada desde el contexto latino significa "girar" o "viaje circular" (Arias, Granados, Gutiérrez y Hernández: 1995).

Etimológicamente, las raíces de turismo son dos: tour y turn, ambas derivadas del latín tornus, que significa "redondear, tornear, labrar a torno y en idea de giro, de viaje circular y de vuelta al punto de partida). Los sufijos IST e ISMO, hacen mención a la acción de la persona o grupo.

El término (tour), según John Ash y Louis Turner: 1976, fue utilizado por primera vez en inglés en el libro "An Italian voyage" en 1679, de Richard Lassel. Para Arias, Granados, Gutiérrez y Hernández: 1995, la procedencia del vocablo inglés "tour" aparece documentalmente por primera vez en 1976, en el transitivo "to make a tour", como galicismo del francés tour. Resta indicar que turista y turismo son palabras creadas en Inglaterra, para designar una actividad nacida en ese país.

Varios autores han consignado esfuerzos por conceptualizar el término "turismo" y lo han definido: como "el proceso de desplazamiento masivo de personas, a nivel nacional e internacional, cuyo propósito es la recreación, el descanso y la diversión en el lugar de destino, proceso a lo largo del cual se establecen relaciones de consumo de servicios y bienes, principalmente en el destino turístico" (Borowy: 1996 en Harnecker y Lizana: 2001).

Kur Krapf y Walter Hunziker, por su parte indican que "Turismo es el conjunto de las relaciones y fenómenos producidos por el desplazamiento y permanencia de personas fuera de su lugar de domicilio, en tanto que dichos desplazamientos y permanencia no estén motivados por una actividad lucrativa" .

De ambas definiciones se extraen elementos comunes, que refieren a la acción de desplazarse del lugar de domicilio, hacia otro lugar en busca de descanso, diversión o la inversión del tiempo libre. Otras definiciones aportan nuevos elementos, para Castellón: 2005, el "turismo es un fenómeno amplio que puede ser abordable desde diferentes áreas o niveles de estudio, por ejemplo, como tipo de actividad económica, su relación con el desarrollo, con el medio ambiente, entre otros.

Para Jensen: 2004, la definición de turismo depende de la perspectiva o enfoque de donde se quiera analizar o describir. Desde este autor se pueden diferenciar muchas clases de turismo dependiendo de la actividad que el turista lleve a cabo; de este modo se puede destacar el turismo ecológico, de descanso, de aventura, cultural, agrícola, el de negocios, religioso, turismo de investigación, compras, salud, entretenimiento, de la tercera edad y muchos otros.

Para este mismo autor, puede clasificarse según el desplazamiento de los turistas. El turismo interior se refiere al traslado de los habitantes dentro de su propio país, dando como resultado un aumento en el consumo y mayor desarrollo económico. En el turismo exterior, los nacionales salen del país, implicando salidas de capitales. Por último, para Jensen el turismo receptivo es aquel donde se recibe a los extranjeros provenientes de otros países, lo que significa un aumento del ingreso de divisas.

Jensen: 2004 cita las palabras de Manuel Ortuño Martínez, cuando en 1966 afirmara que el "turismo es la afición a viajar por el gusto de recorrer un país". Para la Organización Mundial del Turismo OMT: 1991, este término se refiere a "las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos al de su entorno habitual, por un período de tiempo consecutivo inferior a un año, con fines de ocio, por negocios y otros motivos".

Como es posible percibir, abundan las conceptualizaciones en torno a la palabra turismo. Interesante resulta el vínculo que establecen los autores de la acción de desplazamiento de las personas, desde sus lugares de residencia, hacia nuevos destinos en busca de descanso, diversión, inversión del tiempo libre y otras actividades, con la idea de que al

cabo de un tiempo retornen a su lugar de procedencia. Movilizándose, sumas importantes de dinero, sea que salga del país (turismo interior o receptivo) o ingrese al mismo (turismo externo). Generándose con dicha actividad, creación de empleos, "desarrollo" de comunidades, divisas para los Estados, aspectos que se hilvanan con los componentes económico, social, cultural, político y otros. Que llevan implícitas repercusiones positivas y/o negativas para las comunidades y naciones. Estos y otros temas serán abordados más adelante.

3.1 El turismo en Latinoamérica

Los países con mayor desarrollo turístico en Latinoamérica son: Las Islas del Caribe, América del Sur y México. En los años setenta se da un crecimiento del turismo en el Caribe, específicamente en Jamaica, Trinidad y Tobago, Barbados, así como en islas pequeñas como Santa Lucía y Granada.

En Suramérica se siguió el modelo de ciudades balneario, inspirados en la ciudad de Montecarlo. De esta forma surge Viña del Mar en Chile; Mar del Plata en Argentina y Punta del Este en Uruguay.

En 1973 México se convierte en el primer destino turístico a nivel internacional. Además se le considera el tercer país del mundo en desarrollo turístico, por sus condiciones básicas para crecer turísticamente (Cascante y otros: 1994). En México el turismo se ha constituido en un importante generador de divisas y una de las principales fuentes de producción. Ha tenido incidencia en la generación de empleos directos e indirectos, promoviendo de esta manera el desarrollo integral y mayor bienestar social para sus pobladores.

En síntesis, es posible afirmar que en Latinoamérica, la industria turística constituye una actividad de gran relevancia económica para los Estados.

3.2 El turismo en Costa Rica

En 1857, en Cartago se funda el primer hotel del país, bajo el nombre "Ed Francis". Dicho hotel era visitado por extranjeros y nacionales con el propósito de realizar gestiones políticas y administrativas. Los tipos de turismo que se dieron en ese momento fueron: *turismo de salud,* por tratarse de personas que buscaban cura a sus enfermedades en las aguas termales de Agua Caliente y *turismo religioso* cuando los devotos a la Virgen María, asistían a las romerías. Otros visitantes del hotel fueron padres de familia y jóvenes que estudiaban como internos en el colegio San Luis Gonzaga (Arias, Granados, Gutiérrez y Hernández: 1995).

El 30 de octubre de 1930, se inaugura en la cuidad de San José, El Gran Hotel Costa Rica, gracias a la gestión visionaria del Dr. Luis Paulino Jiménez. Desde ese momento se comienza a considerar la actividad turística en nuestro país, dadas las inmigraciones de hombres producto de sus negocios.

En el año 1931, el diputado Ricardo Villafranca, presenta ante el congreso la iniciativa de crear la Junta Nacional de Turismo, misma que estaría integrada por representantes de la Cámara de Comercio, Asociación Nacional de Productores de Café, Asociación de Hoteleros, Asociación de Transporte, Asociación de Teatros y otros (Arias, Granados, Gutiérrez y Hernández: 1995).

La inauguración del Hotel Costa Rica, puso de manifiesto la necesidad de contar con un ordenamiento en materia turística, de ahí que la Junta controlaría lo referente a permisos de permanencia en el país, formulación del presupuesto anual de ingresos y gastos, regulación del recaudo de impuestos, ordenación y reglamentación de la propaganda y otros temas.

En la administración del Presidente Cleto González Víquez, el gobierno y el sector privado lograron que el turista contara con hoteles donde hospedarse, así como distracciones y actividades donde ocupar el tiempo. En virtud de lo cual, se construyó la carretera al volcán Irazú, como primer producto turístico.

Entre las primeras acciones realizadas por la Junta se destaca la edición de afiches con motivos alusivos a las fincas cafetaleras de la época, así como del volcán Poás. En 1949, se establece vía decreto que de la fecha en adelante la Junta pasaría a ser una dependencia adscrita al Ministerio de Gobernación, dejando se ser una dependencia de la Secretaría de Hacienda.

Para el año 1955, en la administración Figueres Ferrer, se crea el Instituto Costarricense de Turismo, como institución autónoma del Estado destacada para ejercer la gestión administrativa y comercial de la actividad turística. En 1960, el turismo es declarado industria de utilidad pública.

En los años 60, se produce una elevación del nivel de vida de los costarricenses lo que incidió en un mayor apoyo político al nuevo sector, específicamente en el mejoramiento de la accesibilidad a los lugares con destinos turísticos, tal fue el caso de Puntarenas, centro de atracción de los costarricenses en ese momento.

Fue en el gobierno del señor Luis Alberto Monge, que se autorizaron varios incentivos para el fomento y desarrollo del turismo, como parte de las estrategias implementadas ante el agotamiento del modelo de desarrollo impulsado durante los años anteriores, el cual fomentaba la búsqueda de la industrialización y la sustitución de importaciones. Fue así como se plantearon nuevas alternativas de desarrollo en el marco de las políticas neoliberales, que impulsaron la reconversión industrial, la promoción de exportaciones y aplicación de los Programas de Ajuste Estructural (Cascante, Cerna, Chavarría, Díaz, Gutiérrez: 1994).

Estos programas fueron una serie de medidas económicas que buscaban reestructurar la economía. Plantearon que las relaciones de mercado debían adaptarse a la libre participación de la oferta y la demanda. Lo que incluye la apertura de las economías locales a la economía mundial, así como una redefinición del papel del Estado y una reestructuración del aparato productivo hacia la competitividad y la explotación de las ventajas comparativas (Cascante, Cerna, Chavarría, Díaz, Gutiérrez: 1994).

Producto de los desajustes en la economía de nuestro país a principio de los 80 y en la necesidad de estabilizar la economía, el gobierno en el período 82 – 86, mediante un proceso de negociación con organismos financieros internacionales, concreta la firma de un convenio económico con el Banco Interamericano de Desarrollo llamado Programa de Ajuste Estructural I (PAE I), el cual consistía en un préstamo de 80 millones de dólares. Para 1989, se firma el segundo convenio de préstamo por US$200 millones con el BID y el gobierno de Japón, el cual se llamó Programa de Ajuste Estructural II (PAE II).

La firma de estos convenios económicos lleva implícitos ciertos planteamientos o condiciones. Para las investigadoras Cascante, Cerna, Chavarría, Díaz y Gutiérrez: 1994, algunos de estos planteamientos fueron:

- Introducción de cambios en los incentivos a las exportaciones, consistentes en la reducción de las tarifas efectivas, por medio de una reforma al arancel externo del Mercado Común Centroamericano.

- Fortalecimiento y reforma del Sistema Bancario Nacional, a efecto de que se mejore la distribución de crédito y ahorro financiero.

- Control efectivo del gasto del Sector Público, mediante una reforma en la práctica de comprometer rentas para uso específico y en los requerimientos de gastos compulsorios.

- Redefinición de la estructura productiva nacional, sustentándola en un modelo de fomento a las exportaciones a terceros mercados de productos no tradicionales.

Con los Programas de Ajuste Estructural, en la década de los 80 y principios de los 90 el turismo adquiere importancia en la agenda nacional, dada su capacidad de generación de ingresos al país. En este contexto, los incentivos aumentaron el número de hoteles, agencias de viajes y actividades afines con el turismo. Lo anterior como parte de las transformaciones sufridas en el modelo económico, el cual se basó, hasta entonces, en la exportación de productos tradicionales como café y banano.

De esta forma, en concordancia con las políticas de estabilización económica se brindó mayor impulso a la exportación de productos no tradicionales a terceros mercados, a la vez se dio un gran impulso a la industria turística, dando como resultado que en setiembre de 1993, ocupara el primer lugar en la generación de divisas, superando las exportaciones de banano.

3.3 Conferencia Mundial de Turismo

En los meses de septiembre y octubre de 1980, en la ciudad de Manila se llevó a cabo el Congreso Mundial de Turismo, donde, quienes representaron a nuestro país tomaron las decisiones básicas para el desarrollo del turismo a nivel nacional (Arce: 1988). Una de las áreas abordadas, fue la reestructuración de los organismos dirigidos a la atención de la industria turística.

La declaración de Manila rescata que el desarrollo social, cultural y económico de la humanidad debería tener en cuenta la actividad turística y recreacional, a nivel nacional e internacional. A la vez, de conformidad con lo estipulado en ésta, es necesario considerar los principales sectores de actividad donde se han implantado servicios turísticos sobre la base de exigencias endógenas y de tradición. De lo anterior se desprende la necesidad de establecer vinculaciones entre los departamentos, profesionales de turismo y actividades turísticas, específicamente en lo referente a la organización de viajes, transportes y alojamiento, entre otras.

Además, corresponde a los Estados prever y actuar de tal manera, que quienes administran el sector turismo cuenten con la autoridad y recursos suficientes, que les permita asumir las responsabilidades propias de la rama.

Según Arce, 1988 la Declaración de Manila desafía a los países, especialmente industrializados a concebir el conjunto de estructuras ministeriales que tratan del desplazamiento de las personas, con facultades verticales en el conjunto de

departamentos. Respecto de los países en desarrollo, cuyas estructuras turísticas son incipientes y en proceso de adaptación, la aplicación de Declaración puede realizarse más fácilmente, a condición de que estos puedan asumir sus responsabilidades.

Los Estados deberán revalorizar el potencial natural existente, para su utilización y explotación comercial, actuando en fases según las necesidades del país y las demandas. Para lo cual se hace indispensable procesos de planificación que logren consignarse en los Planes Nacionales de Desarrollo.

En el marco de las anteriores consideraciones, Arce: 1988, destaca que una organización de turismo, no puede dedicarse, solamente, a la promoción y mercadeo del país. Es indispensable que ésta, asuma las responsabilidades propias que competen con la industria turística.

Un organismo nacional de turismo, debe velar por: el análisis de los recursos disponibles, la planificación y ejecución de políticas de turismo, la estrategia de mercadeo y promoción, la capacitación y el control de los servicios.

En Costa Rica, el organismo de turismo, del cual se describen las funciones en la Declaración de Manila, ha sido denominado Instituto Costarricense de Turismo ICT. Explica Arce: 1988, que el organismo nacional de turismo se identifica como "... *una organización estructurada por el Estado, con responsabilidades en materia turística a nivel nacional y cuyo principal propósito es optimizar el crecimiento del turismo, para maximizar de este modo, su contribución al desarrollo económico y social del país*" (Acerenza: 1986 en Arce: 1988).

El ICT, es un organismo descentralizado, constituido por Ley y poseedor de personalidad jurídica. Goza de autonomía técnica y administrativa, manteniendo su vínculo con el Poder Ejecutivo. Por tratarse de un organismo descentralizado, adoptó la forma de Instituto, encargado de operativizar o ejecutar las políticas en esta materia, cuya definición son competencia del Ministerio de Economía. El ICT, también desempeña funciones promocionales, como las de fomento y apoyo al desarrollo de la actividad.

La competencia administrativa del ICT se fundamenta en su ley orgánica y reglamentos. La gestión de coordinación con otros sectores, constituye también acciones administrativas, especialmente con aquellos cuyas decisiones repercuten directamente en el desarrollo del turismo.

3.4 La cultura turística

Jensen: 2004, explica que el turismo constituye una actividad económica y social. Entre los elementos que hacen posible el desarrollo del turismo se encuentran: el patrimonio cultural, como las costumbres, historia, arte, museos y otros, así como el patrimonio natural: ríos, mares, playas, bosques, volcanes, montañas y otros. El otro elemento componente, son las personas involucradas. Por un lado se tiene a los turistas o visitantes y por el otro los anfitriones o encargados de atender a los primeros.

Con el proceso de globalización la actividad turística ha evolucionado, como producto de cambios políticos, económicos, sociales y tecnológicos, el desarrollo de los medios de comunicación y transporte favorece el acceso de los turistas a diferentes destinos. Lo anterior, genera ventajas y desventajas para los oferentes de los servicios turísticos, quienes deben competir unos con otros, para lograr el mayor número de turistas. Respecto de las atracciones de los destinos turísticos, estos pueden parecerse significativamente, lo que encrudece aun más la competencia.

Marca la diferencia, la experiencia vivida por el turista en su satisfacción plena, lo cual se encuentra estrechamente vinculado con la calidad del servicio personalizado que reciba. Según Jensen: 2004, *"es entonces la calidad de la atención recibida el elemento clave que hace la diferencia entre elegir a un destino u otro".*

En este sentido, la acción sobresaliente del personal, asociada a su preparación, vocación, actitud positiva y espíritu emprendedor, son los elementos indispensables que construyen una identidad propia al destino, en el cual el turista experimenta una "sensación única", que le lleva a elegir el mismo destino y desear volver en cuanto pueda.

Al referirse al término: cultura, se hace referencia a las costumbres, valores, creencias, actitudes, hábitos y formas de comportamiento de una sociedad, que se transmiten de generación en generación.

Propiamente, cultura turística da cuenta de una serie de elementos que la definen en su propio contexto: los conocimientos y los valores. Los primeros, refieren a la preparación de quienes participan en turismo, como receptores o anfitriones, a efecto de que puedan brindar servicios de calidad. Los conocimientos pueden ser históricos, geográficos, o bien sobre aspectos de administración de los servicios hoteleros. Los valores, se circunscriben a elementos emotivos, basados en principios éticos que promueven la entrega de servicios cálidos, compromiso, disciplina, honradez, respeto, responsabilidad, vocación de servicio, así como la amabilidad, cortesía, respeto, eficiencia, disposición y profesionalismo. Con los anteriores elementos, para Jensen, se va construyendo la cultura turística, la cual integra los conocimientos técnicos con valores que, se espera, den como resultado, la mejor y más cálida de las atenciones a los turistas. Donde el trabajo se aboca hacia la comunidad receptora, en un esfuerzo porque esta asimile, interiorice y reproduzca la "cultura turística".

3.5 Industria turística: su asidero legal

En el gobierno de Bernardo Soto (1885 – 1889), surge la primera normativa en materia de turismo en nuestro país, mediante la firma del Decreto N° 27, que hacía referencia al establecimiento de fondas, posadas y hoteles. Después de 30 años se firma la primera ley que da paso a la creación de la Junta Nacional de Turismo (Cascante, Cerna, Chavarría, Díaz, Gutiérrez: 1994).

En 1955, bajo la Ley 1917, se crea el Instituto Nacional de Turismo, como ente público, autónomo del Estado, con personería jurídica y patrimonio propio, con facultades para ejercer la gestión administrativa y comercial con absoluta independencia.

Entre los principios que ésta establece, se destacan:

- ❖ Todas las actividades relacionadas con el turismo estarán sujetas al control o bien la vigilancia del Instituto Costarricense de Turismo.
- ❖ Extiende la protección del turista internacional al turista nacional

Para Cascante y otros: 1994, los principales ingresos para el Instituto Costarricense de Turismo, provienen del cobro de impuestos, específicamente el 8% del valor de los pasajes vendidos en Costa Rica, para cualquier clase de viajes internacionales, así como los vendidos en el exterior que se rigen en el país. El otro impuesto, representa el 3% sobre la suma cobrada diariamente a los huéspedes por habitación en hoteles, pensiones y establecimientos similares. Lo recaudado de estos impuestos, deberá invertirse en la promoción del turismo.

A partir de la creación del Instituto Costarricense de Turismo, entre 1971 y 1982 se crearon un conjunto de leyes para la expansión y regulación de dicha actividad, tales como:

- ❖ Ley de pensionados y rentistas
- ❖ Ley reguladora de agencias de viajes y su reglamento
- ❖ Ley de la Zona Marítimo terrestre y su reglamento
- ❖ Reglamento de guías de turismo
- ❖ Reglamento de las empresas de hospedaje turístico
- ❖ Ley de incentivos a la actividad turística

Dentro de las organizaciones de índole privado y público que surgieron, en medio de esta coyuntura, se destaca la Cámara Nacional de Turismo CANATUR, a la cual pertenecen todos los sectores de la industria: Cámaras Regionales de Turismo y la Asociación de Agencias de Viajes.

Entre las bondades que se le atribuyen a la industria turística se destacan la generación de divisas y el empleo productivo.

A modo de conclusión

Un breve análisis de la actividad turística en Costa Rica, permite concluir que ésta se ha convertido en una actividad empresarial de tal importancia que el Estado le ha otorgado el nivel de práctica pública. Por lo anterior es posible afirmar que el turismo es parte de la globalización de la economía mundial, de ahí que los productos y servicios deben cumplir con los requerimientos de estandarización y con los controles de la calidad. La actividad turística es una mercancía nacional que se ofrece al mercado internacional y muestra similitudes con los demás productos de exportación. Por lo anterior el Estado, se ha abocado a incrementar la rentabilidad de la actividad empresarial turística como forma de atraer divisas e inversiones (Harneckerm Lizana: 2001).

Hiernaux-Nicolas 2002, en Campos y Vidaurre: 2005; señala que el turismo constituye una construcción social occidental, marcada por los idearios de la presente sociedad, pero es justamente con la globalización, que esta actividad asociada al hedonismo y confort ha logrado expandirse por todo el mundo.

Dentro del contexto de la globalización y con los cambios sociales, económicos, políticos y tecnológicos, los países sufren procesos de transculturación, en tanto pierden un poco de su identidad nacional, para adquirir otra ajena a la suya. Con el turismo se generan mayores posibilidades de consumo y la oportunidad de experimentar lo mismo (descanso, confort) en casi todos los países del mundo, donde se genera riqueza que también se concentra en pocas manos, como sucede con otros sectores de la economía. El turismo es negocio, que beneficia a pocos, mucho y a muchos, algo.

No debe dejarse de lado que el turismo también, ha sido objeto de corruptelas donde se involucra el sector público y privado. Diversos reportes en medios de comunicación han denunciado, importantes construcciones hoteleras en zonas protegidas o permisos de construcción por parte de municipios en condiciones dudosas o bien accionistas mayoritarios de cadenas hoteleras, que obtienen ventajas del otorgamiento de permisos o concesiones, a cambio de cuantiosas sumas de dinero.

Otro de los fenómenos asociados al turismo en nuestros días, es la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes. En diversos sitios virtuales, lastimosamente, se promociona nuestro país como un destino sexual. Al respecto, algunas instancias de gobierno se encuentran aunando esfuerzos y constituidos en comisión (CONACOES)[1] trabajan para incorporar dentro de los programas del núdeo turismo, como ejes transversales, cursos que instruyan a los estudiantes para detectar las diversas manifestaciones de la explotación sexual, así como los procesos para su denuncia.

Las anteriores, constituyen algunas ideas, escuetamente desarrolladas, sobre lo que podría llamarse, los bemoles de la industria turística. En tanto beneficio y generación de riqueza, no solo para los gobiernos, sino también para multimillonarias transnacionales, generación de empleos directos e indirectos, "progreso o desarrollo" para pequeñas comunidades del país, lleva implícita a la vez, deterioro del medio ambiente, contaminación, afectación de comunidades a causa de la escasez o falta de agua, deterioro del medio social de comunidades rurales a causa de visitantes extranjeros con prácticas poco convenientes o éticas, explotación sexual de menores, corruptelas políticas y probablemente muchas otras expresiones que se dejan de mencionar en este documento.

La actividad del turismo lleva implícito el uso de recursos físicos, bienes y valores, mismos que deben ser cuidados por los gobiernos a efecto de no dejarlos a una utilización incontrolada corriendo el riesgo de su degradación o destrucción. El desarrollo turístico del país no debe significar una amenaza a los intereses sociales y económicos de las poblaciones de las regiones turísticas, el medio ambiente, los recursos naturales, los sitios históricos y culturales (Arce: 1988).

Las anteriores consideraciones dejan como desafío, favorecer el desarrollo del turismo en nuestro país, cuidando de que sus beneficios sean mayores que sus consecuencias.

---

[1] Comisión Nacional Contra la Explotación y Comercialización Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes

4. Núcleo Turismo

La presente investigación circunscribe su área de acción en el Núcleo Turismo. El cual fue creado posterior al período de transformación o reforma sufrido por los institutos de formación profesional de la región latinoamericana, caracterizado por procesos de ajuste estructural, transformación tecnológica y modernización del aparato productivo de los países, cuando en 1994, el INA se aboca a la adopción de nuevas políticas, objetivos, organización, estructura y campo de acción, con el propósito de dar respuesta a la gestión ágil, flexible y oportuna ante las necesidades de formación y capacitación demandadas por el mercado laboral (INA: 2006).

Dentro de la presente coyuntura, en 1996, se crea el Núcleo Turismo, como parte del compromiso de la institución con el sector turismo, cuyo objetivo fue la búsqueda de esquemas de formación profesional que brinden una respuesta adecuada a la creciente necesidad de recurso humano competente para contribuir a la productividad y competitividad internacional que enfrente el Turismo en nuestro país (INA: 2006)[2].

4.1 Misión

Promover el desarrollo y productividad del Turismo mediante sistemas integrados de capacitación y formación profesional, fundamentados en las competencias técnicas y humanas previamente determinadas por las exigencias del mercado laboral en los subsectores: Gastronomía, Hospedaje y Servicios Turísticos.

4.2 Objetivos

- Establecer y mantener permanentemente actualizado un sistema de normalización, formación y certificación de competencias laborales que responda a las actuales y

[2] Los párrafos que a continuación se desarrollan, fueron tomados del documento institucional "El INA en el Sector Turismo", 2006.

futuras exigencias del sector y al Plan Nacional de Desarrollo Turístico Sostenible 2002 – 2012.

- Diseñar nuevas metodologías para incrementar principalmente la atención de la micro y pequeña empresa turística que presenta dificultad de participar en las acciones regulares, por su ubicación, dispersión geográfica y transporte.

- Prestar servicios tecnológicos a las empresas de los subsectores turísticos para mejorar su productividad y competitividad.

4.3 Organización y estructura

El Núcleo Turismo se encuentra organizado y estructurado en tres procesos:

- Planeamiento y evaluación
- Gestión Administrativa
- Gestión tecnológica

Esta última, contiene el Centro Nacional Especializado en Turismo (Acuerdo Junta Directiva: 260-2000-JD).

Este núcleo realiza su gestión con fundamento en los Planes Nacionales de Desarrollo Turístico, en coordinación estrecha con el Instituto Costarricense de Turismo, cámaras y asociaciones de empleadores y trabajadores.

4.4 Planeamiento y evaluación

Es responsable de realizar las investigaciones para determinar las necesidades de capacitación y perfiles profesionales, insumos indispensables para la normalización de competencias, diseño de programas y metodologías.

Vela por el aseguramiento de la calidad de la capacitación y formación profesional por medio de evaluaciones de impacto, concurrentes y asesoramientos técnico metodológicos.

Promueve el desarrollo y la productividad dentro de un marco de concertación con el sector empresarial y laboral en materia de formación y capacitación, siguiendo los lineamientos de la política del gobierno para el sector.

4.5 Gestión administrativa

Es el proceso responsable de brindar soporte administrativo a los procesos de Gestión Tecnológica y Planeamiento y Evaluación, en aspectos como son: elaboración, seguimiento y control de planes de compra, control y pagos de becas a estudiantes, administración de recursos humanos, control de pagos por servicios de instrucción técnica, vigilancia y aseo, mantenimiento del edificio, control y elaboración de reportes presupuestarios, otros.

4.6 Gestión Tecnológica

Es el proceso responsable de impulsar, propiciar y apoyar la innovación e investigación aplicada para contribuir a la competitividad de las empresas, así como, fortalecer la transferencia de tecnología a la formación profesional en el Centro Nacional Especializado en Turismo.

Dentro de los servicios que ofrece están: divulgación de información técnica a empresas, cámaras y asociaciones, asistencia técnica a las empresas para el mejoramiento de

tecnologías en uso, validación de programas e implementación de proyectos específicos de formación y capacitación.

4.7 Centro Nacional Especializado en Turismo

Adscrito al Proceso de Gestión Tecnológica. Tiene como propósito fundamental el desarrollo de actividades dirigidas a impulsar y apoyar la innovación y la investigación aplicada, mediante la incorporación de componentes tecnológicos en los programas de capacitación y formación profesional a su cargo.

Cuenta con 17 laboratorios didácticos para capacitar un promedio anual de 2000 trabajadores en los subsectores de Gastronomía, Hospedaje y Servicios Turísticos, entre éstos: cocinas didácticas, bares didácticos, restaurante, habitaciones didácticas, laboratorio de cómputo, laboratorio de idiomas, agencia de viajes didáctica.

4.8 Recurso humano

Para el año 2006, el Núcleo contó con 29 docentes asignados al desarrollo exclusivo de servicios de capacitación y formación profesional y 19 al diseño de programas, elaboración de perfiles, materiales didácticos, estudios de impacto, seguimientos técnicos metodológicos, asistencias técnicas y al desarrollo de proyectos de carácter tecnológico, por lo que se presenta una disminución docentes en virtud de que los docentes del área de inglés fueron trasladados al Núcleo de Comercio y Servicios.

El Núcleo Turismo se encuentra integrado por tres subsectores:

- Gastronomía
- Hospedaje
- Servicios turísticos

A continuación se detalla cada uno de los subsectores, las áreas a las cuales pertenecen, así como los programas y salidas certificables.

Tabla 13 Núcleo Turismo, subsector gastronomía, según; área, programa y salida certificable

Subsector	Área	Programa	Salida certificable
Gastronomía	Cocina hotelera	Cocinero de hotel	Técnicas de servicio de cocinero de hotel Manipulación de alimentos Práctica supervisada
	Pastelería y repostería hotelera	Pastelero de hotel	Pastelero de hotel Práctica supervisada en la empresa
	Cocina hotelera	Ayudante de cocina hotelera y cocinero de hotel	Cocina para microempresas turísticas Técnicas básicas de cocina hotelera Cocina española Cocina italiana Cocina francesa Parrillero Cocina caribeña costarricense Francés para cocinero de hotel
	Alimentos y bebidas	Técnico en el servicio de alimentos y bebidas	Técnicas en el servicio de bar y restaurante

Gastronomía	Cocina hotelera	Cocinero de hotel	Técnicas de servicio de cocinero de hotel Manipulación de alimentos Práctica supervisada
	Pastelería y repostería hotelera	Pastelero de hotel	Pastelero de hotel Práctica supervisada en la empresa
	Cocina hotelera	Ayudante de cocina hotelera y cocinero de hotel	Cocina para microempresas turísticas Técnicas básicas de cocina hotelera Cocina española Cocina italiana Cocina francesa Parrillero Cocina caribeña costarricense Francés para cocinero de hotel
	Alimentos y bebidas	Técnico en el servicio de alimentos y bebidas	Técnicas en el servicio de bar y restaurante

			Manipulación de alimentos Inglés para el servicio de alimentos y bebidas Práctica supervisada en la empresa
	Alimentos y bebidas	Técnico en el servicio de AyB	Técnicas básicas en el servicio de bar y restaurante Preparación y servicio de Ay B en embarcaciones de recreo Bar y restaurantes para microempresas turísticas Servicio de vinos Preparación y servicio de bebidas a base de café Servicio de coctelería a base de frutas tropicales Preparación de manjares a la vista del cliente Organización, montaje y servicio de eventos especiales Manejo automatizado de un sistema de puntos de venta en el sector gastronomía

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: "El INA en el Sector Turismo", 2006

Tabla 14 Núcleo Turismo, subsector hospedaje, según; área, programa y salida certificable

Subsector	Programa	Salida certificable
Hospedaje	Camarero de hotel	❖ Programa camarero de hotel
	Técnico especializado recepcionista hotelero	❖ Técnico especializado recepcionista hotelero
	Módulos de formación	❖ Recepcionista para microempresas turísticas ❖ Camarera para microempresas turísticas ❖ Limpieza de habitaciones ❖ Sofware de administración hotelera ❖ Capacitación de personal en empresas turísticas ❖ Manejo de recursos humanos en hotelería

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: "El INA en el Sector Turismo", 2006

Tabla 15 Núcleo Turismo, subsector servicios turísticos, según; área, programa y salida certificable

Subsector	Programa	Salida certificable
Servicios Turísticos	Guía de turismo general	❖ Guía de Turismo general
	Turismo especializado en tirolesa	❖ Guía de turismo especializado en tirolesa
	Turismo especializado en Bungee Jumping	❖ Guía de turismo especializado en Bungee Jumping
	Turismo especializado en ascensos y descensos	❖ Guía de turismo en Ascensos u Descensos
	Turismo especializado en cabalgatas	❖ Guía de turismo especializado en cabalgatas
	Turismo especializado en ciclismo de montaña	❖ Guía de turismo especializado en ciclismo de montaña
	Turismo especializado en travesías	❖ Guía de turismo especializado en travesías
	Turismo especializado en kayak de seguridad en aguas rápidas	❖ Guía de turismo especializado en kayak de seguridad en aguas rápidas
	Turismo especializado en balsas para aguas rápidas	❖ Guía de turismo especializado en balsas para aguas rápidas
	Turismo especializado en mar y aguas planas	❖ Guía de turismo especializado en mar y aguas planas
	Turismo local del área de conservación Guanacaste	❖ Guía de turismo local del área de conservación Guanacaste

	Turismo local del área de conservación Tortuguero	❖ Guía de turismo local del área de conservación Tortuguero
	Turismo local del área de conservación Arenal Huetar Norte	❖ Guía de turismo local del área de conservación Arenal Huetar Norte
	Turismo local del área de conservación Amistad Caribe	❖ Guía de turismo local del área de conservación Amistad Caribe
	Turismo local del área de conservación Amistad Pacífico	❖ Guía de turismo local del área de conservación Amistad Pacífico
	Turismo local del área de conservación Osa	❖ Guía de turismo local del área de conservación Osa
	Turismo local del área de conservación Arenal	❖ Guía de turismo local del área de conservación Arenal
	Turismo local del área de conservación pacífico central	❖ Guía de turismo local del área de conservación pacífico central
	Turismo local del área de conservación Tempisque	❖ Guía de turismo local del área de conservación Tempisque
	Turismo local del área de conservación volcánica central	❖ Guía de turismo local del área de conservación volcánica central
	Dealer de casino	❖ Dealer de casino
	Dealer de crap	❖ Dealer de crap

	Supervisor de juegos para casinos	❖ Supervisor de juegos para casinos
	Técnico en mantenimiento de piscinas	❖ Técnico en mantenimiento de piscinas
	Técnico en animación turística	❖ Técnico en animación turística
	Técnico en seguridad turística	❖ Técnico en animación turística
	Administrador en riesgos en turismo	❖ Administrador en riesgos en turismo
	Técnico en organización de eventos especiales	❖ Técnico en organización de eventos especiales
	Técnico en inglés para la atención al turista	❖ Técnico en inglés para la atención al turista

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: "El INA en el Sector Turismo", 2006

Tabla 16 . Módulos de formación del área de inglés, según salida certificable para los tres subsectores

SALIDA CERTIFICABLE
Inglés para el servicio de alimentos y bebidas
Inglés para cocina hotelera
Inglés para camarera de hotel
Inglés para recepción hotelera
Inglés para transporte turístico
Inglés para la atención del turista (introductorio, intermedio, avanzado)

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: "El INA en el Sector Turismo", 2006

El accionar del Núcleo Turismo se encuentra circunscrito a los lineamientos contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo Turístico Sostenible, 2002 / 2010. Mismo que consigna las unidades de planeamiento de mayor desarrollo turístico, el cual se fundamenta en factores ambientales, sociales, culturales, económicos y políticos.

El Plan tiene como propósito orientar las entidades públicas o privadas que se vinculan con el tema turismo. A la vez se ha propuesto concentrar los esfuerzos, en las regiones del país con mayor potencial de desarrollo turístico.

Tabla 17 Áreas de Costa Rica con mayor potencial de desarrollo turístico, 2009

Guanacaste Norte y Papagayo
Guanacaste Sur
Puntarenas e Islas del Golfo
Pacífico central
Corcovado Golfito
Cordillera Talamanca
Caribe Norte
Caribe Sur
Valle central
Llanuras del Norte
Volcanes de Guanacaste
Monteverde

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: "El INA en el Sector Turismo", 2006

El Plan propone tres escenarios, para orientar el desarrollo turístico del país: "Basado en la tendencia actual", "Centros de Turismo Sostenible" y "Concentración en Polos de Desarrollo".

La opción seleccionada fue el escenario 2 "Desarrollo en centros de turismo sostenible", de donde se gesta la idea de crear centros de turismo, dentro de las anteriores unidades de planeamiento turísticas.

Respecto de la capacitación y el empleo el Plan define el desarrollo de un programa continuo de capacitación y formación en los diferentes niveles de la actividad. En ese sentido se prevé un aumento de 45.000 empleos directos y 300.000 indirectos hacia el año 2010. Los anteriores puestos de trabajo deberán ser ocupados por personas altamente calificadas, según los requerimientos de los empleadores y los factores de la competitividad.

La posibilidad de que varias personas logren un empleo en el sector turismo se vincula con la capacitación, en este sentido el INA destaca su accionar mediante sus programas de formación, los cuales tienen a su favor el poder ser desarrollados en períodos cortos, a diferencia de las universidades cuyos programas son más amplios.

Es importante mencionar que el Plan contiene una priorización de acciones estratégicas que sirve de guía para el establecimiento y desarrollo de planes operativos anuales POA, no solo del ICT, sino también para las demás instituciones públicas y entes privados.

En el marco de las anteriores directrices se inscriben las principales actividades desarrolladas por el Núcleo Turismo, las cuales se ejecutan en estrecha relación con el ICT, las cámaras y asociaciones de empleadores y trabajadores. De donde se desprenden los programas de capacitación y formación profesional, en respuesta a las necesidades del sector.

Las actividades desarrolladas por el Núcleo Turismo son las siguientes:

Turismo de aventura: teniendo como punto de partida el incremento de accidentes ocurridos en el año 2000, el ICT expresa al Núcleo el interés de regular las actividades propias del Turismo de aventura, tales como: deslizamiento entre árboles "Canopy", salto al vacío "bungee jumping", balsas en ríos, buceo, escalamiento "rapel", parapente, globo, cabalgatas, "kayaking", otras. El INA ofrece una serie de servicios de capacitación que responden a la demanda de regulación de tales actividades.

Certificación para la sostenibilidad turística: consiste en categorizar y certificar a las empresas turísticas en cinco niveles, por implementar programas de sostenibilidad, cuidando de impactar lo menos posible los recursos naturales, culturales y sociales del país.

Turismo rural: el Núcleo Turismo ha brindado asistencia técnica y capacitación específica ha pequeñas y medianas empresas turísticas, con la finalidad de contribuir con su productividad y competitividad. Los campos atendidos han sido: conceptos generales de turismo rural, gestión de riesgo y comercialización de productos turísticos, tarifas y paquetes turísticos.

Turismo accesible: en acatamiento con las exigencias de la Ley 7600 sobre discapacidad, el Núcleo, en coordinación con la Unidad del Servicio al Usuario y el Consejo Nacional de Rehabilitación ha capacitado a 40 funcionarios, en temas como: accesibilidad al entorno turístico, adecuación curricular, comunicación, Lesco y otros.

Formación basada en computadora: el INA contrató un software en Recepción Hotelera, con el propósito de beneficiar a la micro y pequeña empresa turística regional, que presenta dificultades para participar en la programación regular del INA por diversos

motivos. El núcleo ha incursionado en el diseño o adaptación de algunos módulos para ser impartidos mediante la utilización de tecnologías informáticas.

Proyectos tecnológicos: el núcleo logró identificar y priorizar las necesidades tecnológicas de capacitación de su personal. Entre otras acciones.

Actualización de los servicios de capacitación y formación profesional: los servicios de capacitación se han venido actualizando de acuerdo con las demandas del mercado.

Diseños de materiales didácticos: diseño y preparación de materiales didácticos para módulos como: ama de llaves, cocina vegetariana, cocina japonesa.

Aporte institucional al Sector Turismo: el INA ha logrado proyectarse al Sector Turismo mediante acciones de coordinación entre varios núcleos. De este modo el Núcleo Tecnología de Materiales, Metalmecánica y Eléctrico, han diseñado el módulo "Mantenimiento de hoteles", el Núcleo Náutico Pesquero, ha diseñado los módulos "Buceo" y "Guías de Turismo de especies marinas" y el Núcleo Turismo y Agropecuario ofrecen el módulo "Mantenimiento de jardines".

Así como, "Servicio al Cliente" e "Informática", del Núcleo Comercio y Servicios, "Pastelería" e "Higiene y manipulación de alimentos" de Industria Alimentaria y "Aire acondicionado" del Núcleo Eléctrico.

Capítulo VI
Política Pública en materia de Formación Profesional en el contexto histórico de Costa Rica (1965- 2007)

La elaboración de este apartado se basa fundamentalmente en la revisión de los Planes Nacionales de Desarrollo, los cuales fueron consultados a partir del año 1964 administración Trejos Fernández (año de la creación del INA) hasta el 2008, segunda administración Arias Sánchez.

Se procedió a identificar en cada uno de los Planes Nacionales de Desarrollo lo concerniente a la formación profesional, como parte de la definición de lineamientos de la política de empleo en Costa Rica, dentro del contexto político, económico y social del país.

La presentación de la información se organiza de acuerdo con los diferentes períodos de gobierno, destacándose para cada uno el contexto socio económico del país, lo relativo a la formación profesional y su vinculación con la política de empleo. Cabe mencionar que la información consignada en cada uno de los períodos de gobierno, no es homogénea debido a que no siempre se dispuso de la misma.

En la primera parte de este apartado se expone el desarrollo histórico de la formación profesional desde sus orígenes en Europa, hasta el presente, con base en la información recopilada de las investigaciones disponibles.

1. La Formación Profesional: su origen

El inicio de la formación profesional es de larga data y se remonta a prácticas muy antiguas. La escena más representativa tiene que ver con la presencia de quien se llamase *"maestro"*, quien contaba con algún conocimiento sobre una técnica u oficio y lo transfería a otras personas, llamadas *"aprendices"*, en su propio domicilio. De esta manera los artesanos de la Edad Media, son contados como pioneros en estas acciones de enseñanza y sus aprendices, actores importantes que aprendían un oficio que les servía para otras labores.

Wilchez (1971), se refiere a Francia como un caso representativo de Europa, en cuanto a la evolución de la formación profesional. Las corporaciones o gremios de los Siglos XVI y XVII, definidas como organizaciones estrictamente profesionales, de origen incierto, compuestas por un número limitado de maestros que eran ayudados por aprendices y compañeros auxiliares, fueron consideradas un peligro para la naciente industria, por el florecimiento de sus nuevas técnicas y aumento en la producción de los talleres.

Posteriormente se controlaron las acciones de las Corporaciones a favor de las empresas, facilitando el número de obreros y aprendices, se añaden especialistas de diversos países europeos y paralelo a estas acciones, se reclutan mendigos para que aprendan un oficio, además se obliga a los padres de familia que sin distinción de clases pongan a sus hijos como aprendices. Estas corporaciones, al contar con una estructura demasiado rígida entran en contradicciones con los nuevos sistemas, los cuales son más técnicos y elásticos.

Con la revolución industrial, se introducen nuevas y mejores técnicas, las cuales permitieron a algunos obreros alcanzar mayores rendimientos. De esta forma, unas cuantas personas lograron hacer el trabajo para el cual, en épocas anteriores, se requería de muchos obreros.

Para el Siglo XX, en Francia, el número de trabajadores preparados en un proceso de aprendizaje había bajado peligrosamente, por lo anterior el Estado, así como las grandes empresas, las cámaras de comercio, industria y artesanía y varios grupos profesionales, pusieron en marcha un programa de enseñanza profesional por medio de conversatorios de artes, oficios y escuelas profesionales de industria y comercio.

Siguiendo con este recorrido histórico, para 1919 en Francia se prescribe, la asistencia obligatoria a cursos de 100 horas por año, de los operarios menores de 18 años, con el propósito de que pudieran obtener el certificado de aptitud profesional. Posteriormente se crearon los *Centros de Formación Profesional Acelerada* para transmitir a los jóvenes los principios de una profesión. Luego de este proceso se establece en Francia el programa de

Formación Profesional (Wlichez, 1971). Con esta información resulta interesante constatar como el aprendizaje de un oficio se profesionaliza a partir de la certificación de las horas invertidas en la capacitación.

Para los años 70 en Europa, específicamente en Francia, la formación profesional sirve principalmente para suplir las deficiencias de la educación técnica tradicional o de formación profesional en las empresas; deficiencias provocadas por la apremiante falta de cupo y por métodos de enseñanza inadecuados.

Para Wilchez, los procesos de formación profesional iniciaron en la época de las corporaciones y evolucionaron en Europa con la automatización. Destacándose como actores las empresas y cámaras de comercio e industria, que asumían la responsabilidad de la formación y el Estado en la legalización de los certificados de *Aptitud Profesional.* Se concluye que este continente, posee una tradición de más de 400 años de implementar este sistema en sus empresas y reconocer los beneficios que de él derivan.

1.1 Costa Rica, antes del año de creación del INA

Después del período de la independencia de Costa Rica de la capitanía de Guatemala se consolidan las condiciones para el desarrollo del capitalismo como modo de producción a partir de la acumulación de tierras y de capital propiciada por la producción de café y banano, así como de capital extranjero. Sostenidas estas condiciones económicas por las ideas de grupos liberales que ostentaron el poder político se produjeron desigualdades que posteriormente propiciaron que sectores de la clase trabajadora iniciaran agrupaciones sindicales.

Las bases de la Costa Rica del Siglo XIX se asientan en el liberalismo, de ahí que sus intelectuales y políticos concebían que la civilización y la prosperidad, provenía de una economía capitalista basada en las exportaciones agrícolas, mediante el principio: dejar libre las fuerzas del mercado.

Es así como a partir de 1927 comienza a surgir un sector comercial y manufacturero paralelo a la producción de banano y café. Sin embargo su excedente se utiliza para continuar la expansión cafetalera, lo que impidió el desarrollo de la actividad manufacturera (Schifter, 1985).

La dependencia económica del modelo agroexportador se ve afectada por la caída de los precios internacionales del café y el banano en 1928, el colapso de la Bolsa de Nueva York en 1929 y la gran crisis económica mundial de los años 30, lo que produjo un decrecimiento en los impuestos de aduana vitales para el Estado (Molina y Palmer, 2005).

Con la crisis se desarrollan filosofías distintas que influenciaron a Costa Rica e incidieron en el otorgamiento de un papel más protagónico del Estado para mantener la estabilidad de la economía capitalista. La crisis golpeó con más dureza a los artesanos, trabajadores urbanos y obreros de la zona bananera, lo que impulsó que el Estado interviniera para mediar en los conflictos de clase más agudos así como para estimular la actividad económica.

Posteriormente se fundó el Instituto del Café, se aprobó el salario mínimo para los trabajadores agrícolas, así como reformas bancarias que dieron al Estado un mayor control sobre la oferta monetaria (Molina y Palmer: 2005).

A finales de la década de los 30 la economía estaba en un proceso de recuperación. El sector manufacturero creció modestamente principalmente en el procesamiento de comestibles básicos. El cultivo de banano y café experimentaron un crecimiento. Pero con la Segunda Guerra Mundial dicha recuperación se vio interrumpida. Lo anterior por cuanto la mayoría de las exportaciones de Costa Rica se dirigían a los mercados de Gran Bretaña y Alemania y al cerrarse, las exportaciones tuvieron que reorientarse a Estados Unidos. No fue sino hasta que terminó la Segunda Guerra Mundial que el país experimentó un crecimiento económico al compás del crecimiento de la economía mundial.

En los primeros años de la década de los 40 la clase trabajadora no contaba con garantías, lo que la llevaba a depender del paternalismo de los empleadores para

sobrevivir a las enfermedades, la inflación y las jornadas de trabajo. En este mismo período, para las elecciones de 1940 asciende al poder el señor Rafael Ángel Calderón Guardia, médico de profesión, quien representaba a la oligarquía cafetalera de su época, lo que le valió el apoyo de su clase social.

En su período de gobierno, algunas de sus decisiones afectan a la clase capitalista del país, tal es el caso de persecuciones y deportaciones de alemanes vinculados con la oligarquía cafetalera a Estados Unidos.

Se destaca en el mismo período el Partido Comunista, el cual una vez en el Congreso de la República, propuso el establecimiento de los seguros sociales a cargo del Estado para los desocupados por accidentes del trabajo, enfermedades, vejez y maternidad, a la vez propuso regulaciones y reglamentos para jornadas de trabajo, una ley de salario mínimo, creación de instituciones de salud, entre otros (González: 1995 en Rojas, 2007).

El Presidente Calderón brindó su apoyo a estas leyes de seguridad social, así como a la aprobación de las Garantías Sociales:

> *"... el salario mínimo, la jornada de ocho horas, el reconocimiento legal de los sindicatos; el derecho de los trabajadores a una vivienda decente; condiciones mínimas de higiene y seguridad en el lugar de trabajo; la obligación del Estado de suministrar educación al trabajador, y la prioridad del trabajador sobre el extranjero"* (Schifter, 1985).

Calderón se alía con el partido comunista, lo que le garantizó un sólido apoyo de la clase trabajadora. Su compromiso era impulsar y defender la legislación social. A la alianza antes citada se une el Arzobispo de San José, Víctor Manuel Sanabria, cuya visión era reformista. En este contexto la Iglesia Católica permitió a sus feligreses formar parte de la coalición y coadyuvar en la protección de las garantías sociales.

El Partido Comunista se disuelve y forma un nuevo partido llamado Vanguardia Popular. Para las elecciones presidenciales del período 1944 – 1948, la coalición se presentó como

un solo partido: Calderón Guardia – Vanguardia Popular, bajo la candidatura de Teodoro Picado.

A pesar de fuertes oposiciones la coalición se mantiene y logra sentar las bases de lo que hoy se conoce como Estado Benefactor:

> *"A pesar de la baja en los ingresos fiscales, el nuevo gobierno de Rafael Ángel Calderón Guardia (1940 – 1944), emprendió un ambicioso programa de reformas sociales entre 1940 y 1943. Se abrió la Universidad de Costa Rica, se estableció la Caja Costarricense de Seguro Social, se aprobó el Código de Trabajo y se agregó a la Constitución Política un capítulo de Garantías Sociales"* (Molina y Palmer: 2005).

Con la aprobación del Código de Trabajo en 1943, 125 sindicatos más lograron formar parte de la Confederación General de Trabajadores de Costa Rica.

Ampliando el panorama a Centroamérica, es preciso acotar que las disposiciones aprobadas entre los años 1940 y 1959 responden a un modelo laboral marcadamente intervencionista con una fuerte presencia del Estado en el mundo del trabajo. Lo que coincidió con el modelo de desarrollo que para el caso de Centro América, le asignó un lugar preponderante a la protección del mercado interno y a la búsqueda del pleno empleo (Blanco, 1996).

Es a partir de la definición del modelo de desarrollo que se implementó en la región, un conjunto de legislaciones laborales que marcó la consolidación de la intervención estatal en el mercado y sobre las relaciones laborales.

Para Blanco, 1996, las Constituciones de los países de la región respaldan la intervención estatal en procura de relaciones laborales justas, así como el pleno empleo. De ahí que fue responsabilidad del Estado promover la creación de políticas económicas que favorecieran el pleno empleo, así como al trabajador.

Las legislaciones laborales promulgadas entre los años 40 y 50 advirtieron sobre las preocupaciones sociales del Estado. De este modo se dio una permanente presencia del Estado en el mercado de trabajo, regulando y controlando la oferta, la demanda y las condiciones en que se prestan los servicios, actuando además como mediador en los conflictos laborales.

Volviendo al caso de Costa Rica, durante los años de 1945 a 1948 el país enfrenta una aguda confrontación política e ideológica, las clases medias atendieron el llamado de los miembros conservadores de la burguesía cafetalera y participaron en protestas contra el régimen. Fue en el contexto de la guerra fría, la creciente rivalidad entre Estados Unidos y la Unión Soviética, que los opositores declararon la colaboración del partido comunista con Calderón "como una conspiración para establecer en Costa Rica el totalitarismo rojo" (Molina y Palmer: 2005).

En 1948, Calderón pierde las elecciones ante Otilio Ulate, en un proceso electoral convulso que anuló dichas elecciones.

José Figueres Ferrer, protagonizó una rebelión, que da inicio a una guerra civil que duró cinco semanas, en la cual el ejército de Liberación Nacional derrotó al ya minado ejército nacional. Figueres declara ilegal al Partido Comunista y envía a miles de calderonistas al exilio, en tanto purga a quienes ocupaban cargos públicos.

Durante el período comprendido entre 1950 y 1960 las y los trabajadores campesinos experimentaron mejoras en sus condiciones de vida como producto de las garantías sociales y la mejora en las condiciones económicas como resultado del crecimiento acelerado de la agricultura de exportación.

Respecto de la situación económica del país entre 1950 y 1963, la expansión industrial fue lenta y la producción agrícola para la exportación se concentró en el café y el banano. Los obreros bananeros tuvieron que dar una fuerte lucha sindical, dado que a pesar del aumento en su productividad, los salarios se estancaron y el empleo se redujo.

La agricultura para el mercado interno no tuvo el apoyo requerido y el sector campesino experimentó un empobrecimiento, ya que no pudo adoptar nuevas tecnologías a causa de su elevado costo.

En 1963, dos años antes de la creación del INA, Costa Rica se une al Mercado Común Centroamericano, el cual fue diseñado para fomentar industrias sustitutivas de importaciones. Los Estados Unidos adquiere presencia en el Mercomún después de la revolución cubana y esto hace que se fomente el capital extranjero, lo anterior por cuanto hubo falta de incentivos e inversión para los industriales locales, aunado a la mayor capacidad técnica, administrativa y fiscal de los inversionistas externos. A la vez el uso intensivo de tecnología no permitió la generación de empleo, lo que hizo que las personas trabajadoras no lograran articularse por las condiciones antisindicalistas del país.

El sector industrial contribuyó a multiplicar el capital extranjero y endeudó más al país. El Estado solicitó varios préstamos a bancos internacionales, los cuales se encontraban interesados de reinvertir los billones de dólares acumulados con el auge petrolífero.
Para Molina y Palmer, 2005

> *"La industrialización satisfizo los intereses del gobierno y de los inversionistas de Estados Unidos, de los empresarios locales con conexiones políticas y de un pequeño ejército de administradores, abogados y firma publicitarias que recibieron un empleo favorable. En contrapartida, la industria fue en gran medida responsable del creciente déficit fiscal (...) y del aumento de deuda pública externa"*

2. La Formación profesional en Costa Rica en el marco de la política de generación de empleo

2.1 Administración Trejos Fernández

Plan Nacional de Desarrollo 1966 – 1970

José Joaquín Trejos asciende a la Presidencia de la República en 1966, tras derrotar al socialdemócrata Daniel Oduber por un 1% de los votos.

Para Hidalgo, 2003, este gobierno se centró en tres líneas de acción: la primera se orientó a reinstaurar la banca privada, sin embargo el proyecto nunca se aprobó. La segunda, consistió en intentar detener el intervencionismo estatal, fomentando el autodesarrollo de las comunidades, bajo el principio de devolver al individuo la libertad que el Estado le había ido retirando desde 1948. Hubo varios esfuerzos por detener la corriente intervencionista del Estado, como la aprobación de la Ley General sobre el Desarrollo de las Comunidades y la creación del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, sin embargo el Estado siguió creciendo en las posteriores administraciones. La tercera línea fue la preocupación por el saneamiento de la hacienda pública, por el estado de la balanza de pagos y por el nivel de reservas internacionales, lo que inició una política de contención del gasto público (Hidalgo: 2003).

La economía costarricense de los años 70 fue muy positiva; crecía a una tasa media anual del 7,6% (1961 – 1970), las exportaciones, las importaciones, la inversión y el consumo experimentaron crecimientos. El sector industrial (incluido construcción, electricidad y agua) pasó a representar el 24% del PIB en 1970 y el crecimiento de los subsectores industriales fue muy significativo, destacando productos metálicos, maquinaria y equipos, sustancias químicas, productos derivados del petróleo y del carbón, caucho y plástico, entre otras (Hidalgo, 2003).

2.1.1 Origen de la Formación Profesional en Latinoamérica

Para aproximarse a los procesos de desarrollo de los sistemas de formación profesional en Costa Rica, se hace pertinente comprender las transformaciones políticas, sociales y económicas vividas en Latinoamérica, que dieron origen a los sistemas de formación profesional en diferentes países de la región.

En los párrafos que a continuación se desarrollan se expone el contexto histórico, que explica el origen de la formación profesional en América Latina, en el marco de profundas transformaciones. Por lo anterior, nos devolveremos en el tiempo, para captar los hitos

históricos más significativos en la evolución de la formación profesional, en función de tres momentos marcados por diferentes períodos de crecimiento económico.

- *"Un primer momento de la formación para el trabajo, se articula con la creación de sistemas para la calificación de recursos humanos que respondieran a la incorporación de nuevas tecnologías productivas y modernos procesos industriales, después de la Segunda Guerra Mundial.*
- *Un segundo momento se vincula con la crisis de los 80, que motivó una disminución de la oferta de empleo del sector formal y un incremento considerable del sector informal.*
- *El tercer momento, tiene relación con el reordenamiento económico de los países, la apertura de sus economías a mercados globalizados, en los cuales los Institutos de formación profesional [...] se constituyen en apoyos para la reconversión productiva y el aumento de la producción y la productividad"* (Mainieri, 2004).

Siguiendo a Mainieri, se desarrollarán los anteriores momentos:

- Primer momento

El primer momento abarcó más de 30 años y dio inicio en el tiempo de la posguerra. Fue durante los años 50 y 60 que en América Latina se establecieron la mayoría de colegios de educación técnica e institutos de formación profesional.

En algunas de estas instituciones se implementaron programas de proyección a las comunidades mediante acciones móviles, en las cuales se transportaba equipos y/o materiales didácticos vinculados con el desempeño de algún oficio. Estos respondían con los requerimientos de formación de los puestos de trabajo de la época (Mainieri, 2004).

El inicio de la primera etapa en América se remonta al año 1942, cuando en Brasil se crea el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI), como respuesta a las exportaciones provenientes de Europa y América del Norte. Su principal reto consistió en capacitar a gran cantidad de obreros, en un período de industrialización, cuando aún este país no contaba con instructores capacitados.

Fue entonces cuando Ricardo Mange, implementó el Plan de Estudios "Metódica Ocupacional", como respuesta a los problemas vividos por Brasil, dada la falta de calificación de recursos humanos, ante la nueva industria. Es importante indicar que el señor Mange, posteriormente se convirtió en el Director Regional del SENAI, Sao Paulo. Cabe destacar que el SENAI fue precursor y modelo del sistema, en otros países de Latinoamérica, de ahí que proliferaron los Institutos de Formación Profesional (IFP), por toda la región.

Argentina también implementó en 1944 la formación profesional metódica, como producto de las grandes inmigraciones europeas y las relaciones mantenidas con ese continente, especialmente con Inglaterra antes de la Segunda Guerra Mundial. El sistema en Argentina se dedicó principalmente a los aprendices, ofreciendo cursos mixtos (en el centro de enseñanza y en la empresa); brindando también capacitación para personas adultas (Wilchez, 1971).

Para 1952 se transfiere el sistema del SENAI a Colombia. Según comenta Wilchez, 1971, en un viaje realizado por un senador colombiano a Brasil, éste visitó de manera casual el Centro de Formación Profesional SENAI. Lo que dio como resultado que tiempo después su Director Joao Baptista Salles de Silva, fuese enviado en Comisión de Servicio a Colombia bajo el auspicio de la OIT, para ayudar a crear el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, hecho que coincidió con la expansión de las industrias de sustitución de importaciones y diversificación de exportaciones en Colombia, en los años 50.

Reseña Ibarrola (2001), que debido a los cambios sufridos por los países de América Latina, que participaron del proceso de sustitución de importaciones, en la segunda mitad del siglo XX, se desarrolló un sistema de formación profesional, como respuesta al pasaje de la economía mono productiva a una industrializada, donde se requería trabajadores calificados. Es en esta coyuntura, que se crean los Servicios Nacionales de Formación Profesional, en países como Colombia, Brasil, Ecuador, Perú, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Costa Rica. Hecho que se facilitó en 1961 con la creación del *Centro de Investigación y Documentación para la Capacitación Vocacional en América Latina*

(CINTERFOR), al reproducir el modelo del SENAI de Brasil, a 19 países de América Latina (Wilson, 1997).

En el cuadro que se presenta a continuación, se detallan los IFP, creados en la región latinoamericana.

Tabla 18 Instituciones de formación profesional creadas en América Latina

PAÍS	ORGANISMO	AÑO DE CREACIÓN	EXPLICACIÓN DE LA LABOR
Brasil	SENAC Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial	1946	Tiene como objetivo la capacitación de la mano de obra para el comercio. Ofrece cursos para adultos sobre técnicas modernas de comercialización. Cubre el sector mayorista y minorista del almacenaje y servicios de turismo, hospitales, higiene y belleza.
Brasil	SENAI Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial	1946	Tiene como objetivo la formación profesional de menores aprendices y el adiestramiento de adultos, la formación de técnicos de grado medio. Además realiza investigaciones de mano de obra industrial. Cubre el sector industrial, transporte, comunicaciones y pesca.
Colombia	SENA Servicio Nacional de Aprendizaje	1957	Forma trabajadores calificados y adultos en todos los niveles técnico administrativo, asesora empresas para la formación de su personal. Atiende los sectores de la agricultura, la ganadería, comercio, servicios y minería.
Argentina	CONET Consejo Nacional de Formación Técnica	1959	Tiene como objetivo satisfacer las necesidades de recursos humanos en calidad y cantidad a nivel técnico profesional. Dirige su accionar a los sectores de industria, agricultura, comercio, servicio, minería, hogar y artesanías.
México	ARMO Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra de la Industria	1965	Su objetivo es la formación de instructores, el perfeccionamiento de trabajadores, elaboración de material didáctico y prestación de servicios a empresas.
Panamá	INADEH Instituto Nacional de Desarrollo Humano	1965	Pretende estudiar las necesidades de capacitación y aprovechamiento de los sectores públicos y privados

Costa Rica	INA Instituto Nacional de Aprendizaje	1965	Lleva a cabo la promoción obrera y formación profesional de trabajadores, tanto en centros como en empresas. Contribuye con la economía nacional. Atiende los sectores de comercio, servicios, agricultura y ganadería.
Chile	INACAP Instituto Nacional de Capacitación Profesional	1966	Capacita técnica y profesionalmente a los trabajadores en las actividades económicas de industria, minería, agricultura, construcción y energía eléctrica.
Ecuador	SECAP Servicio Ecuatoriano de capacitación Profesional	1966	Forma la mano de obra para todas las actividades económicas, realizada mediante la capacitación en servicio, en colaboración con empresas, de formación de adultos, reentrenamiento y rehabilitación y capacitación a instructores.

Fuente: Tomado del libro "Formación Profesional" (Wilches, 1971).

En los años 70 surge una nueva generación de institutos de formación profesional, a saber:

Tabla 19 Institutos de Formación Profesional, creados en América Latina a partir de los años 70

PAÍS	ORGANISMO	AÑO DE CREACIÓN
Paraguay	SEP Sistema de Estudios Profesionales	1971
Honduras	INFOP Instituto de Formación Profesional	1972
Bolivia	FOMO Servicio Nacional de Formación de Mano de Obra	1972
Guatemala	INTECAP Instituto Técnico de Capacitación y Productividad	1972
Panamá	IFARHU Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos	1973

Elaboración propia, tomada de Mainieri, 2004

Estos sistemas (ambos cuadros), se caracterizaron por ser entes rectores, planificadores y ejecutores de la formación profesional, mediante una sola institución central, pública y regida por el Estado, financiada por recursos fiscales y en la mayoría de los casos por un impuesto especial a los salarios (Ibarrola, 2001).

El desarrollo de los sistemas de formación profesional se caracterizó entonces, por una expansión similar a la de todo el sistema educativo, preocupado por la cobertura de la educación y la necesidad de responder a la gama de oportunidades laborales del mundo en desarrollo (Mainieri, 2004).

Bajo la influencia del fordismo y taylorismo caracterizado por *"la producción en masa, a través de la línea de montaje y de los productos más homogéneos; a través del control de los tiempos y movimientos por el cronómetro fordista y la producción en serie taylorista; por la existencia del trabajo parcelado, la fragmentación de funciones; por la separación de ejecución y elaboración en el proceso del trabajo; por la existencia de unidades fabriles concentradas y verticalizadas y por la consolidación del obrero – masa ..."* (Antunes, 2001), predominaron las empresas de producción masiva. Se constituye un paradigma de producción masiva para grandes empresas, donde lo importante no era la calidad y variedad, sino que se planteaba un modelo donde a mayor producción mayor demanda de mano de obra calificada (Mainieri, 2004).

Se caracterizó la economía por un crecimiento moderado y estable de las tasas de productividad, basadas en la intensificación del trabajo y la mecanización, con reducción de los costos y un aumento de las tasas de ganancia, de la inversión y de los salarios reales. Paralelo a un proceso de desarrollo de garantías laborales e inversión de capital humano y plantas físicas, con el propósito de lograr mayor productividad y desarrollo (Mainieri, 2004).

La época de creación de los IFP en América Latina ha sido considerada como una época dorada, ya que los IFP resultaron ser sumamente eficientes y los trabajadores calificados o semi calificados tenían la certeza de lograr un empleo. Lo anterior debido al crecimiento

económico experimentado por la región. Por lo que la formación para el trabajo respondía de manera exitosa al desarrollo endógeno propuesto por la CEPAL, conocido también como el modelo de sustitución de importaciones y el de diversificación de exportaciones.

En los inicios de estos sistemas de formación, la capacitación estuvo dirigida a los hijos de aquellos trabajadores que por sus condiciones socio económicas tenían dificultades para ingresar a alguna carrera universitaria o se encontraban en condición de vulnerabilidad social.

La referencia del contenido del currículo fue la formación de técnicos de nivel medio, sin embargo el perfil ocupacional, estuvo muy dividido y fragmentado. Estos técnicos se constituyeron en el eslabón intermedio entre los profesionales de formación universitaria y la fuerza de trabajo poco calificada que transitaba del campo a las fábricas. En sus inicios, la educación técnica careció de prestigio y calidad, ya que la mayor legitimación estaba dada por el título universitario, además se asociaba el técnico u obrero especializado con los artesanos pertenecientes a las clases excluidas y no a las ilustradas (Ibarrola, 2001; Mainieri, 2004).

Esta situación se fue superando con el paso de los años y fue para la década de los 50, que la formación profesional en los países latinoamericanos, se había generalizado y gozaba de un mayor prestigio. De este modo los técnicos de los IFP lograban obtener un empleo más fácilmente que muchos profesionales y llegaron a ser, según Mainieri, muy cotizados en distintos lugares del mundo.

Después de la expansión y reafirmación de los IFP, se inicia en la década del 70 el segundo momento.

- Segundo momento

A comienzos de los años 70, el modelo de formación profesional entra en crisis en concordancia con la crisis de la economía y del Estado. Los cambios en el modelo de desarrollo, la globalización y la revolución tecnológica golpearon a América Latina.

En este período culmina un modelo económico caracterizado por el proteccionismo, los préstamos extranjeros, la explotación de los recursos económicos y los déficits presupuestarios internos. En tanto, el nuevo modelo estuvo basado en la apertura de las economías nacionales a la competencia internacional, la inversión extranjera, la innovación tecnológica y los equilibrios macroeconómicos (Puryear, 1998 en Mainieri, 2002).

Producto de la crisis de los 70 y 80 se produjo una disminución de la oferta de empleo en el sector moderno de la economía, dando como resultado un incremento considerable del sector informal. Lo que incidió en la oferta de los institutos, que fue comprimiéndose ya que sobrepasaba las necesidades del mercado. Lo anterior dio paso al surgimiento de nuevas modalidades tales como: la formación dual (en el centro de enseñanza y la empresa), la enseñanza individualizada, a distancia, entre otras (Mainieri, 2004).

"La macro tendencia de las IFP, en el segundo momento, fue la de ir abandonando la formación pre-ocupacional, es decir, la de los conocimientos académicos básicos, para incrementar la especialización, el perfeccionamiento, la actualización y la complementación en los puestos de trabajo, así como propiciar la formación de mandos medios, técnicos y tecnológicos, en niveles superiores a la tradicional formación de obreros calificados. Las actividades formativas se han tendido a organizar sectorialmente y se han trasladado responsabilidades formativas a las empresas"(Rosal, 1998 en Mainieri, 2004).

- Tercer momento

El presente momento se caracterizó por procesos de reestructuración e integración sobre la base de nuevas exigencias en los puestos de trabajo. Durante los años 90 la región vivió procesos de reestructuración económica y del Estado producto del retorno a la democracia, de la reducción del aparato Estatal y de la estabilidad macroeconómica.

Wilson (1997), Rosal y Rodríguez (2001) coinciden en que los sistemas de educación técnica sufrieron importantes transformaciones y/o reformas. La reforma significó cambios

complejos en la estructura de los sistemas educacionales de los países de la región, evidenciada en la modificación de sus políticas educacionales, reasignación de recursos, eliminación de los defectos en forma sistemática y la formulación de nuevas políticas (Aguerrondo, 1992, en Wilson, 1997).

Por otra parte, la reforma significó la implementación de medidas específicas en la: rectificación de los abusos en diferentes ámbitos, aumento de la eficiencia, mejoramiento de la efectividad, reforma del proceso de formulación de políticas y reforma de objetivos (Merritt y Coombs, 1977 en Wilson, 1997).

Para Rosal y Rodríguez (2001), los cambios surgieron como producto de procesos de diagnóstico y transformación institucional. El proceso de transformación es desarrollado posteriormente con mayores detalles.

La formación profesional en América Latina, se ha visto afectada por tres tipos de cambios:

- *los del mundo del trabajo*: evidenciada en la creciente escasez de opciones de empleo, aumento del subempleo y empleos en el sector terciario de la economía, aumento de empleos precarios y de tiempo parcial, así como la restricción de los mercados de trabajo, para los egresados de los institutos de formación profesional.
- *la innovación tecnológica:* los vertiginosos cambios sufridos en la tecnología han provocado un rezago en los IFP, los cuales se han visto imposibilitados de adquirir toda la tecnología de punta requerida, debido a sus altos costos. Lo anterior ha incidido desfavorablemente y en desprestigio de los institutos.
- *los del mundo de la educación:* los esfuerzos que realizó la región para formar recursos humanos adecuados a las demandas del mercado, se vieron afectados por razones estructurales: un 40% de de la población era analfabeta y solo un 20% contaba con educación primaria, por lo que el 60% de los habitantes latinoamericanos no pudieron acceder a la mayor parte de la educación técnica ni la formación profesional.

2.1.2 La formación profesional: sus inicios en Costa Rica

Antes de la década de los 40, en Costa Rica se daba el "adiestramiento" o aprendizaje de los oficios desde las mismas unidades productivas. Los trabajadores desarrollaban sus habilidades gracias a la experiencia práctica y autodidáctica en micro, pequeñas y medianas empresas. Dándose en algunos casos una relación aprendiz – maestro. Posteriormente surgieron algunas escuelas privadas de artes y oficios, muchas de ellas de orden religioso.

En la década de los 60 Costa Rica comenzó a requerir mano de obra calificada, especialmente en ocupaciones industriales, para hacer frente a las demandas del Mercado Común Centroamericano. Fue a partir de 1965 que el Plan Nacional de Desarrollo promovió el cambio cualitativo del sector industrial con el propósito de introducirlo en la producción de materias primas procesadas, bienes intermedios y bienes de capital. De esta forma surgió la necesidad de incorporar nuevas áreas a la producción nacional, realizar nuevas inversiones en obra de infraestructura y contar con mano de obra capacitada en mayor cantidad que la ofrecida por los colegios vocacionales.

El modelo de formación profesional en Costa Rica constituye una réplica del SENAI Brasileño, como sucedió con los otros países de la región, en medio de una coyuntura política y económica que requería la activación de la economía en momentos donde se producía un cambio en el modo de producción.
El 21 de mayo de 1965, se promulgó la Ley N° 3506 que creó al Instituto Nacional de Aprendizaje, cuya misión ha sido la capacitación y formación profesional de los trabajadores en todos los sectores de la actividad económica para impulsar el desarrollo y mejorar la calidad de vida de las personas de menores recursos (López, Víquez y Ávila, 2001).

Entre 1950 y 1970, el auge económico fue alimentado por un nuevo sector público, que creció aceleradamente como producto de la creación de más de 50 instituciones estatales, entre las que se encuentra el INA, cuya creación data de 1965. Lo anterior trajo como resultado un evidente equilibrio social que benefició económicamente a las clases medias.

En este período de tiempo se produjo una importante inversión en infraestructura, salud y educación.

Esta nueva institución de la Administración Trejos, tuvo a su cargo la capacitación de la mano de obra que la industria requería, mediante los siguientes métodos:

- Habilitación: transforma peones o trabajadores comunes (no calificados) en trabajadores semicalificados.
- Complementación: convierte a trabajadores con conocimientos incompletos del oficio en trabajadores calificados.
- Perfeccionamiento: son cursos de promoción. Pueden recibirlos indistintamente trabajadores semicalificados, calificados o altamente calificados. Tienen por objeto prepararlos para el desempeño de puestos de más jerarquía, incluidos los de supervisión.
- Especialización: por medio de estos cursos se dan conocimientos profundos y completos de una técnica específica de su ocupación a trabajadores calificados y altamente calificados. El propósito es formar trabajadores y técnicos especializados en el preparamiento y el control de la producción.
- Aprendizaje: se caracteriza por ser integral. Capacita a adolescentes para el ejercicio de ocupaciones especializadas que exigen habilidad manual y conocimientos técnicos adquiribles solo en períodos relativamente largos y en relación con el trabajo real. Por sus características no supone adiestramiento ni conocimientos previos del oficio.

La última modalidad incorpora nuevos contingentes de mano de obra al proceso productivo. Los primeros cursos se iniciaron en 1969 y estos fueron: mecánica agrícola, construcciones industriales, electricidad, ebanistería, mecánica automotriz y mecánica en general. Los cursos de aprendizaje tuvieron una duración de tres años, generalmente.

La función social del INA, según el discurso oficial de sus creadores, responde a la capacitación y formación de personas, preferiblemente de escasos recursos, para que puedan optar por un empleo, sin embargo, tomando en consideración las teorías sobre el

desarrollo del capital, el INA responde a los intereses de los empleadores, quienes en mucho, determinan los contenidos de la oferta curricular. Con la creación del INA se pretendió atender los tres sectores de la economía: agrícola, industria y comercio y servicios, donde dicha institución se adecua a las demandas de los tres sectores.

La lógica de la formación técnica responde a la lógica de organización y ejecución tradicional de la producción de los bienes y servicios del sistema capitalista. Tradicionalmente la metodología utilizada por el cuerpo docente se ha caracterizado por los cuatro pasos, que favorece la producción en serie. Los bienes que se producen se intercambian luego por dinero, para la subsistencia. El INA forma parte de las instituciones estatales que coadyuvan en la reproducción del capital

Las transformaciones que ha sufrido la formación profesional en Costa Rica, obedecen en buena parte a las transformaciones del mundo del mercado. El mercado ha cambiado producto de la globalización. Con la globalización los mercados se han vuelto más tecnológicos, complejos, restringidos, especializados; la lógica de los mismos ha sido la acumulación del capital y la riqueza, la distribución de la riqueza ha sido inequitativa.

Con la formación y capacitación que reciben los y las estudiantes del INA, se procuran un ingreso al mercado de trabajo y con ello mejorar sus condiciones de vida. Sin embargo quienes acumulen las riquezas serán los dueños de los modos de producción. Desde esta perspectiva, se evidencia las contradicciones señaladas por los teóricos del capitalismo. En ese sentido, la formación profesional contribuye a mejorar las condiciones de vida de sus egresados, en tanto sirve a los intereses del capital, favoreciendo al enriquecimiento de unos pocos. Lo anterior por cuanto, les brinda personal capacitado, calificado para que mejoren la producción, se aumente la rentabilidad, se mejoren las ventas y se produzca más capital.

2.2 Administración Figueres Ferrer

Plan Nacional de Desarrollo 1970 – 1974

José Figueres Ferrer, por tercera vez rigió los destinos de Costa Rica tras las elecciones de 1970, en las que el PLN también obtuvo la mayoría de diputados en la Asamblea Legislativa.

Para Hidalgo, 2003, la administración Figueres enfrentó las consecuencias de la crisis económica internacional, caracterizada por la quiebra del Sistema Monetario Internacional, 1971, aumento de los precios del petróleo, 1973, debilitamiento del Mercado Común Centroamericano a causa de la salida de Honduras, aunado a los problemas internos sufridos por las economías de la región. Lo que significó, un deterioro en términos de intercambio, la triplicación del déficit comercial, crecimiento en la inflación, así como el crecimiento de la deuda pública.

Una de las luchas de esta administración fue combatir la pobreza, la cual a pesar de sus intenciones apenas logró alterar la distribución del ingreso, universalizar el Seguro Social y crear el Instituto Mixto de Ayuda Social IMAS, con el que se pretendía combatir la miseria extrema.

También se dio un importante apoyo a la educación superior pública con la creación del Instituto Tecnológico de Costa Rica ITCR, en 1971, la Universidad Nacional UNA, 1973 y, ya en la Administración Oduber, la Universidad Estatal a Distancia UNED, 1975, conformando así junto con la Universidad de Costa Rica UCR, un sistema público de cuatro universidades.

Para Hidalgo, 2003 el verdadero hecho relevante de esta administración fue la creación de la Corporación Costarricense de Desarrollo CODESA, en 1972, una corporación de inversiones de capital mixto público y privado, cuya intención era que el Estado prestara su apoyo al capital privado bajo la estructura de una economía mixta sin ganancia para el Estado como tal. Con lo anterior se pretendía suplir las debilidades del capital privado

nacional, incapaz de continuar por sí solo con el proceso de industrialización por sustitución de importaciones, una vez agotada la primera fase de bienes de consumo, sin necesidad de recurrir al capital extranjero para la creación de grandes empresas (Doryan, 1990 en Hidalgo, 2003).

Con el auge del sector industrial la enseñanza técnica, cobra relevancia. Con la reciente creación del INA se favorece la elaboración de programas tendientes *al cumplimiento* de metas específicas encaminadas hacia una adecuada organización y que, a su vez, dieran una respuesta satisfactoria al problema de desocupación que enfrentaba el país a falta de mano de obra calificada. De esta manera se emprendieron programas de trabajo orientados a establecer las necesidades prioritarias de capacitación, con el propósito de dictar los primeros cursos que aportaran los elementos de juicio, para proyectar una nueva política con metas claramente definidas, hacia el desarrollo de las acciones futuras.

Para efectos de la organización de las acciones, el INA ha contado con la asesoría técnica de la OIT y del convenio bilateral firmado con el gobierno de Suiza, que apoya la formación en mecánica agrícola.

El Plan indica que a finales de 1969, empezará a operar el convenio bilateral firmado con la Association Pour L´ Organisation des Missions de Cooperation Thecnique de Francia (ASMIC), para la formación en las ocupaciones del sector de producción y distribución de energía eléctrica.

Entre las funciones principales desarrolladas por el INA en el período 1965 – 1968, se señalan: formación profesional, extensión social, cursos de nivelación previa y formación de instructores.

- Formación profesional: se ofrece a trabajadores activos por medio de los diferentes modos de formación, mediante cursos de corta duración y en su mayoría compatibles con su jornada de trabajo diario. Se imparte en centros especializados o en la empresa.

❖ Modos de formación y matrícula:

Complementación: es el modo de formación que complementa los conocimientos actuales del individuo. Se imparte a trabajadores adultos o supervisores poco calificados, con el propósito de corregir las deficiencias profesionales de quienes ejercen ocupaciones semi calificadas, calificadas y de supervisión, para que alcancen el nivel de eficiencia propia de su ocupación. Los cursos son de corta duración y las principales especialidades son las siguientes: instalaciones sanitarias, mandos medios, reparación, reparación de máquinas de coser livianas, salonero, soldaduras especiales, técnicas en manejo de bodegas y trazado de construcciones metálicas.

Habilitación: es el modo de formación que se ofrece a trabajadores adolescentes o adultos que necesitan capacitarse en una ocupación semi calificada nueva o relacionada con la que están desempeñando. Algunas especialidades son: albañilería, cerámica y alfarería, confección industrial, dibujo técnico, ebanistería, instaladores eléctricos, entre otras.

Especialización: es el modo de formación destinado a trabajadores calificados que requieren conocimientos completos y profundos de una técnica específica de su ocupación. De corta duración según nivel de los participantes.

Promoción: es la formación destinada a trabajadores semi calificados, calificados y altamente calificados, con el fin de capacitarlos para que ocupen puestos de nivel superior.

Formación profesional acelerada: tiene aplicación para formar a corto plazo grandes contingentes de mano de obra, cuando aumenta considerablemente el empleo en uno o más sectores económicos en ocupaciones bien definidas, en las que predomina la habilidad manual.

Aprendizaje: la formación a mediano plazo se justifica para cubrir las necesidades de mano de obra calificada que se presenten por reposición o como consecuencia de la expansión económica. Se trata de reforzar la capacidad de los trabajadores de ejecución, además de constituir la reserva de donde se seleccionan los nuevos cuadros de nivel intermedio. Este sistema se caracteriza por ser integral, sistemático y destinado a adolescentes. Los anteriores cursos los inició el INA en 1969, en las especialidades de: mecánica agrícola, ebanistería, mecánica general, electricidad, mecánica automotriz y estructuras metálicas.

Cursos de extensión social: estos cursos fueron iniciados con un sentido de cooperación nacional tendiente a mejorar el nivel de vida de ciertos núcleos de población. No corresponden propiamente al sistema de formación profesional, pero se justifican en tanto no van en detrimento con los objetivos del INA. Dentro de esta modalidad se impartieron cursos de corte y confección y economía doméstica.

Nivelación previa: estos cursos se imparten con el objetivo de elevar el nivel de formación de jóvenes con el propósito de habilitarlos para el ingreso a los cursos de formación profesional.

Formación de instructores: el INA envió a sus primeros instructores a recibir cursos a la Escuela de Instructores de Madrid, en el Instituto de Instructores de Perú y en centros especializados de Alemania. En 1967 y 1968, organizó cursos para el total del personal instructor.

Según el Plan Nacional de Desarrollo de la presente administración, la formación profesional debe ser lo suficientemente dinámica para poder atender las necesidades reales del país, que no pueden estimarse con toda propiedad en tanto pueden aparecer nuevas tecnologías que puedan acelerar el desarrollo del país.

En el período 1969 – 1972 se dará formación profesional en los centros del INA a un total de 8728 alumnos y se estima que egresarán 6248 alumnos, lo que representa un 71.6% de los matriculados.

Los cursos de aprendizaje tienen una duración de 3 años. Se iniciaron en 1969 con una matrícula de 159 alumnos, la cual será en 1972 de 620 alumnos, lo que demuestra un crecimiento considerable para el período.

En los cursos de complementación, se estima que en el cuadrienio el número de matriculados casi se duplique al pasar de 426 en 1969 a 800 en 1972. La matrícula en habilitación descenderá en el cuadrienio al pasar de 721 en 1969 a 500 en 1972.

La matrícula de los cursos de formación profesional impartidos en la empresa durante los años 1969 – 1972 asciende a 3876 alumnos, de los que se ha estimado egresarán 3629 o sea un 93%. En los cursos de complementación se matricularán 2860 alumnos 73% del total en especialización 887 alumnos, para un 22% y en promoción 129 alumnos, lo que equivale a 3,3%. Además el INA dará seminarios específicos y formación de instructores a 400 y 340 alumnos respectivamente.

En este Plan se hace una amplia mención del INA y su quehacer, en el marco de proyecciones futuras, lo que hace que difiera con otros Planes que mencionan brevemente al INA. Sin embargo, no se hace ninguna mención específica a lineamientos de la política de empleo. Probablemente el gobierno se enfocó en la capacitación de mano de obra, como una forma de atender el problema del desempleo, que comparativamente con el resto de países de la región centroamericana siempre fue inferior.

Por la coyuntura socio económica del país, no es de extrañar que el gobierno destacara a la formación profesional como estrategia para dinamizar la economía nacional, atacando el problema del desempleo.

2.3 Administración Oduber Quirós

Plan Nacional de Desarrollo 1974 – 1978

La Administración Oduber Quirós inicia en 1974, después de que el PLN, ganase consecutivamente dos elecciones presidenciales por primera vez, después de 1948.

Oduber asumió la Presidencia en plena crisis económica internacional, con una contracción de la demanda internacional y un Mercado Común Centroamericano que trataba de convertirse en la Comunidad Económica y Social de Centroamérica (CESCA), sin percatarse de la crisis que se avecinaba. Por lo anterior el gobierno diversificó el sector de exportación y creó nuevos rubros de exportaciones no tradicionales (industriales y de servicios) y de captar nuevos mercados (Hidalgo, 2003).

Respecto de la política social de la Administración Oduber, desarrolló el más ambicioso programa de redistribución de la renta desde los años 40. Se extendió la cobertura del Seguro Social a grupos de indigentes y al resto de la población rural. Se creó en 1975 el Programa de Desarrollo Social y de Asignaciones Familiares, que permitió la creación de comedores escolares y acueductos rurales.

Para Hidalgo, 2003 lo que caracterizó la Administración Oduber fue la conformación de un Estado empresario a partir de CODESA y su expansión mediante sus filiales. Sin embargo a juicio del gobierno esta corporación, no estaba actuando con un objetivo de desarrollo, sino que realizaba funciones que eran propias del Sistema Bancario Nacional, por lo que en 1977 propuso una serie de cambios, que dio como resultado la conversión de CODESA en una empresa de capital público y la eliminación de los representantes del sector privado en el Consejo de Administración.

Durante los años 70 aumentó el gasto público, el déficit público y el endeudamiento externo. Se facilitó el desarrollo del Estado empresario a partir de la enorme elevación de los precios del café y las facilidades de endeudamiento externo. Según Hidalgo, 2003 cuando bajó el precio del café y subieron los tipos de interés internacionales a principios de los ochenta, la situación se hizo insostenible y se desató una profunda crisis económica y política.

En materia de formación profesional, la Administración Oduber, plantea desde su Plan Nacional de Desarrollo explícitamente una política de empleo, siendo la primera administración, del período en estudio, que así lo establece.

En este Plan se indica que el equilibrio global entre disponibilidades de mano de obra y creación de oportunidades de trabajo es un primer requisito que se debe satisfacer. Sin embargo, el conseguir dicho equilibrio se encuentra lejos de ser un mero problema de proyecciones globales económicas, de población y educación. Previo deben satisfacerse una serie de requisitos adicionales tanto en lo que se refiere a la calidad que debe poseer la mano de obra, como la ubicación que debe darse a las instalaciones productivas para que el equilibrio planteado se materialice sin producir indeseables migraciones de población. La consecución de estos requisitos implica formular un conjunto de directrices dentro de una política coherente y dotar con ese fin a los mecanismos de planificación de una adecuada estructura institucional.

Respecto de la calificación de la fuerza de trabajo, en el Plan se indica que no habrá la posibilidad de aplicar la política de empleo contenida en el mismo, sino se relaciona el proceso de educación y formación profesional, escolar y extraescolar con los requisitos de empleo y condiciones de trabajo. Anteriormente se había señalado que el empleo y subempleo en Costa Rica estaban ampliamente relacionados con la desarticulación que se produce en una economía de rápido crecimiento y cambio de estructura productiva y por eso de nuevas y amplias necesidades de ocupación, frente a una fuerza de trabajo con altas tasas de crecimiento y con una formación que, si bien da la base educativa general, no ha logrado vincularse convenientemente con las condiciones y necesidades del mercado de trabajo.

Con base en las consideraciones anteriores, se establece un único Sistema Nacional de Educación Técnica y Formación Profesional que, sin menoscabo a las labores de cada uno de los Ministerios, permita una acción coordinada y eficiente, de modo que se logren los objetivos de empleo supracitados en este Plan. Lo que significa reforzar los esfuerzos en el plano de la educación y formación profesional, dirigiéndolos hacia tres direcciones. La primera es estudiar los contenidos formativos con la finalidad de darles elementos más relacionados con el mundo del trabajo. La segunda se orienta hacia una reestructuración de la educación técnica para jóvenes y adultos remodelando los programas de estudio, proporcionando equipos de trabajo e integrando dichos programas con trabajos prácticos relacionados a las empresas industriales, agrícolas o de servicios. La tercera dirección

consiste en reestructurar y ampliar las actividades del INA, a efecto de vincularlo con los organismos empresariales y de trabajadores, así como hacer que sus programas de trabajo se compaginen con el plan de necesidades de formación profesional y educación técnica, que establecerán la Oficina de Planificación y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Continúa el Plan indicando que como apoyo al esfuerzo formativo y al desarrollo de un proceso permanente de planificación del trabajo y el empleo, se dará respaldo, mediante el MTSS, a la ejecución de actividades del Instituto para el Trabajo. La cual se enmarca en el conjunto de acciones respecto de la política de empleo, mediante una actividad integrada del Gobierno con las Universidades, para mejorar las condiciones laborales, facilitando para ello el desarrollo de una disciplina científica del trabajo, la formación de investigadores y especialistas que dominen el mayor campo posible del saber sobre el fenómeno social del trabajo y la capacitación de personas ligadas a las actividades sindicales, empresariales y gubernamentales.

Mediante los esfuerzos por acercar el mundo del trabajo a las actividades académicas, este Plan pretendía lograr elementos de análisis y conocimientos para establecer de forma permanente y definitiva una política nacional de trabajo y empleo.

Otro de los elementos abordados hace alusión a ciertos problemas respecto de la ocupación en Costa Rica, sobre los cuales se emiten criterios para su mejor abordaje.

En cuanto al problema regional se contemplan lineamientos específicos de desarrollo rural – regional. En este sentido la promulgación de la Ley de Fomento de Industrias Rurales, habrá de incrementar la descentralización de las actividades industriales, localizándolas en zonas deprimidas; desarrollará las agroindustriales, en regiones que tengan vocación para producir insumos agropecuarios y sobre todo asegurará mediante el desarrollo de proyectos industriales rurales, el incremento de la ocupación más allá de sus efectos directos.

Con estas medidas se persigue desarrollar la infraestructura social conexa a los proyectos, con lo cual se conseguirá acercar los índices promedios de ingreso urbanos a las áreas rurales.

Para una política de este tipo Costa Rica presenta indudables ventajas y posibilidades. En efecto, dada la pequeña magnitud del país, la relativa cercanía de las áreas rurales más deprimidas a los centros urbanos y puertos principales, así como también la existencia de una red básica de carreteras, los problemas de economías externas, presentes por lo común en proyectos de descentralización industrial de esta índole, tienen en nuestro caso menos importancia.

El crecimiento industrial proyectado producirá un fuerte efecto sobre la absorción total del empleo en el período; sin embargo, su más importante papel se encuentra en el dinamismo que habrá de imprimir al resto de la economía y por ende en los efectos indirectos en la absorción de mano de obra que tendrá mediante el eslabonamiento de su desarrollo, tales como las actividades descritas vinculadas a los recursos agropecuarios y áreas rurales, así como también a los recursos pesqueros y forestales y al desarrollo de industrias como la metalmecánica, que tiene un alto efecto multiplicador de la ocupación sobre el resto de la economía.

Se propiciará el establecimiento de industrias, en conexión con centros urbanos medianos y pequeños, que procesen bienes procedentes del sector agropecuario o que produzcan los bienes intermedios y algunas de las herramientas que este requiera expandir y diversificar sus actividades.

El desarrollo de estas industrias estará conectado también al apoyo especial que se prestará a la pequeña industria y artesanía a través de la política crediticia y tributaria, asistencia técnica y capacitación de su personal.

Otro de los aspectos mencionados en este Plan, son las medidas relativas a la brecha social y desempleo. Dado que el desempleo no desaparecerá en el futuro inmediato se contempla la necesidad de tomar algunas medidas que tiendan a favorecer a los

desocupados por una parte, a los estratos de salarios bajos por otra y también a los marginados e inválidos sin ingreso, como es el caso de la creación de un "Fondo para Desocupados" y de un Plan de Asignaciones Familiares.

La formulación, aplicación y control de una política y plan de empleo, no son el resultado de la acción de un solo organismo, sino la consecuencia de la aplicación del conjunto de la política de desarrollo y en particular del conjunto de la política económica; de ahí que la única forma de que el país pueda asegurar la aplicación de medidas económicas y sociales compatibles con los objetivos de empleo, así como que cuente con las informaciones oportunas sobre las condiciones de utilización de los recursos humanos y de que pueda controlar la ejecución de las medidas económicas del país un organismo interinstitucional o intersectorial del más alto nivel de los restantes componentes de ésta: inversión y exportaciones.

Respecto del empleo, el Plan señala que su evolución en términos generales ha sido favorable durante la última década y que el desempleo no es alto. La desocupación, aunque no es despreciable, no muestra síntomas de haberse agravado.

En este Plan Nacional del Desarrollo, parece dársele un trato más amplio al tema del empleo, que en otros Planes. Se evidencia una intencionalidad de trabajar la política de empleo con un enfoque más integrador. Donde se consideran aspectos relativos a la formación, creación de puestos de trabajo, infraestructura y se destaca la participación activa y coordinada de diferentes entes, como el MTSS, el Sistema Nacional de Educación Técnica y Formación Profesional, Ministerio de Educación, INA y otras. Se promueve en este Plan un equilibrio entre la oferta y la demanda que no perjudique a sectores de población, ni se favorezca la migración del campo a la ciudad.

Bajo la influencia de un Estado más proteccionista, la política de generación de empleo se presenta más articulada. Sin embargo, en dicha política subyace una intencionalidad favorecedora del capital, en tanto que la creación de nuevos puestos de trabajo, implica mayor capacidad de consumo para los habitantes.

2.4 Administración Carazo Odio

Plan Nacional de Desarrollo "Gregorio José Ramírez" 1979 - 1982

En 1979 asciende al poder de la República Rodrigo Carazo Odio, quien lideró una amalgama de fuerzas antiliberacionistas denominada Coalición Unidad, bajo la que se dieron cita socialcristianos, neoliberales, conservadores, populistas e incluso antiguos liberacionistas.

La administración Carazo se encontró con un contexto internacional muy adverso; el segundo shock petrolero de 1978, la elevación de los tipos de interés internacionales y la revalorización del dólar, la caída de la demanda de los productos tradicionales de exportación debido a la crisis internacional, la caída de la demanda interna del MCCA de productos industriales, el estallido de la violencia en la región centroamericana y como consecuencia la fuga masiva de capitales y la caída de inversión (Hidalgo, 2003).

En el caso de Costa Rica la naturaleza de su crisis fue estructural profunda, producto de la incompatibilidad del marco político – institucional con la situación por la que atravesó el sistema o dicho en otras palabras una crisis del modelo de desarrollo.

En la crisis costarricense convergieron al menos tres perturbaciones externas, las cuales tuvieron su origen en los Estados Unidos bajo la Administración Reagan, concretamente en su política económica y exterior. Dos de estas perturbaciones son de origen económico; asociado a la subida de los tipos de interés internacionales y el aumento de la cotización del dólar, la tercera fue de naturaleza política y se asocia con la guerra civil en Nicaragua (Hidalgo, 2003).

Estas perturbaciones externas tuvieron unas repercusiones tan graves que vinieron a reforzar las debilidades estructurales del sistema socioeconómico costarricense, hasta que este se desequilibró. De forma resumida puede afirmarse que el problema radicaba en el agotamiento del modelo de industrialización por sustitución de importaciones

Para Hidalgo, 2003, los problemas internos eran también relevantes; entre ellos destacaron el aumento del gasto de las anteriores administraciones, que había generado un importante déficit que se había cubierto con endeudamiento interno y externo.

Durante los dos primeros años de esta administración, los neoliberales constituyeron el núcleo fuerte del gobierno e intentaron producir cambios en el sistema previendo la situación de crisis estructural, sin embargo los mecanismos de autorregulación automática del sistema actuaron bloqueando el abandono del marco intervencionista. Cuando se desencadenó la crisis los sectores neoliberales quedaron ampliamente desacreditados, lo anterior llevó a descartar la opción neoliberal como solución rápida para atenuar la crisis (Hidalgo, 2003).

Este gobierno, bajo la influencia de los sectores neoliberales adoptó una serie de medidas tales como una reforma financiera, un programa de estabilización y un acuerdo crediticio con el Fondo Monetario Internacional, los cuales fueron bloqueadas por los mecanismos de autorregulación automática del sistema (Hidalgo, 2003).

La reforma financiera logró aprobarse, lo que trajo como consecuencia la contracción del crédito, la liberalización de los tipos de las captaciones y colocaciones de las entidades financieras privadas y de las secciones financieras de la banca pública. La segunda medida del gobierno fue el establecimiento de un plan de estabilización, basado en una reducción del presupuesto y del peso del sector público en la economía, una limitación del crédito y una emisión de bonos para financiar el déficit con los consiguientes efectos inflacionarios.

La medida más criticada de la presente administración fue el mantenimiento del tipo de cambio en 8,6 colones por dólar, insostenible con la política fiscal y monetario – crediticia que se seguía adoptando. En los años 1981 y 1982, la economía tuvo tasas de crecimiento negativas del -2,3% y del -7,8%; la inflación pasó del 17,8% de 1980 al 81,8% de 1982; el salario medio real se redujo entre 1980 y 1982 más de un 40%; la tasa de desempleo pasó de 4,54% de 1978 al 9,54% en 1982, mientras que la de subempleo lo hizo desde el 20,29% al 43,89% (Rovira, 1987 en Hidalgo, 2003). Estos años se caracterizaron por un

desgobierno generalizado, en los que los grupos de presión dirigieron de forma anárquica la economía del país. El sistema socioeconómico había perdido su capacidad de autorregulación. A pesar de sus esfuerzos, el gobierno se mostró incapaz de encontrar una solución a la crisis que fuera compatible con el marco intervencionista y se abandonó a las presiones de los distintos agentes hasta las elecciones de 1982 (Hidalgo, 2003).

Los analistas han catalogado la naturaleza de esta crisis como estructural, así como la más importante en la historia del país. Lo anterior por cuanto representó una crisis moral, del agro, institucional, republicana, legislativa y de autoridad. Sin embargo no solo fue una crisis estructural, sino que fue una crisis de incompatibilidad del marco político – institucional intervencionista con la situación por la que atravesaba el sistema y no podía ser resuelta sin un cambio de dicho marco, sin un cambio en el sistema que supusiera la transformación del marco intervencionista en un marco diferente.

Respecto del tema del empleo y la formación profesional el Plan Nacional de Desarrollo señala lo siguiente: "Dado el alto crecimiento proyectado para la población económicamente activa (4.2% promedio anual), se consideró satisfactoria la tasa de aumento de la ocupación estimada en un 4.3%. Con ello se espera una ligera disminución en el desempleo abierto entre 1978 y 1982, pasando del 4.5% al 4.3% de la población económicamente activa.

El sector agropecuario siguió siendo la principal fuente de trabajo del costarricense. Se estimaba que en 1982 contaría con el 26.1% del total de ocupados del país. Finalmente debe destacarse que se previó una tasa de crecimiento anual del empleo de 4.5% en el sector público y una de 4.2% en el sector privado. Con esto el sector público aumentará su participación en el total de la población ocupada, pero a un ritmo bastante menor que el de los últimos años.

Este Plan no trascendió la cita de datos estadísticos y porcentajes referidos al tema del empleo. Así como tampoco hizo referencia a la formación profesional.

Con la lectura de la información contenida en el Plan Nacional de Desarrollo y teniendo como base los datos históricos sobre el período comprendido entre 1979 y 1982, las proyecciones del Plan no se alcanzaron producto de la crisis vivida en el país.

Teniendo como base los datos históricos, es posible afirmar que no hubo continuidad con la política de empleo planteada en la administración anterior. Esta falta de continuidad ha incidido desfavorablemente en el desarrollo de una política de empleo integrada en Costa Rica, situación que persiste hasta nuestros días.
No se evidencia que cada nueva administración retome lo postulado en la administración anterior y de continuidad.

2.5 Administración Monge Álvarez

Plan Nacional de Desarrollo "Volvamos a la Tierra" 1982 – 1986

Continuando con el recorrido histórico vinculado con la política de empleo, es preciso acotar que la economía costarricense, como ya se dijera, fue golpeada a finales de los años 70, producto de la segunda crisis petrolera así como por la caída en el precio del café.

En la administración Monge Álvarez la crisis del país fue agravada cuando la United Fruit Company abandonó sus operaciones y la deuda pública externa se eleva (Molina y Palmer: 2005).

La convulsa situación política y económica de la región centroamericana provocó un importante flujo migratorio al país que contribuyó con el detrimento de la economía nacional. En este contexto el Presidente Monge pactó con los Estados Unidos, con el propósito de que el mismo tomara las medidas necesarias para sostener la economía del país. Fue así como el presidente Reagan envía a Costa Rica la Agencia Internacional para el Desarrollo (USAID).

Esta Agencia tomó decisiones en el campo económico. Por lo que el dinero para el desarrollo y la atención de emergencias se otorgaba en la medida que el sector público cumplía con las demandas de los organismos financieros internacionales tales como: reducir el gasto, privatizar las empresas estatales, bajar las tarifas a las importaciones, así como promover la expansión de las exportaciones no tradicionales y de la banca privada (Molina y Palmer: 2005).

Gracias a la alianza de funcionarios gubernamentales y empresarios costarricenses, con la Agencia Internacional, se puso en marcha, de manera informal, los programas de ajuste estructural. El gobierno estadounidense realizó operaciones encubiertas y ejerció presión para preparar a Costa Rica como frente a la revolución sandinista.

Para Molina y Palmer: 2005, la clase política aceptó todos los requerimientos de Washington, excepto uno: no invitar a las tropas de Estados Unidos a desplegarse en suelo costarricense. En estas circunstancias el presidente Monge, declaró al país neutral y promovió una marcha por la paz.

Fue en este período que el movimiento sindical se debilitó a causa de la aparición y expansión del solidarismo.

Además, por primera vez se superaron las exportaciones de café y banano por productos no tradicionales como piña, plantas ornamentales, mariscos y textiles.

Respecto del Plan Nacional de Desarrollo del presente período de gobierno, este destacó que la economía nacional se caracterizaba por poseer abundancia relativa de mano de obra que tiende a crecer rápidamente. Los datos disponibles para la época muestran que la fuerza de trabajo creció un promedio anual del 4.0% entre 1963 y 1973 y de 4.1% entre 1973 y 1976.

Del ritmo de crecimiento de la fuerza de trabajo se infiere la necesidad de un alto crecimiento económico para poder absorber en el proceso productivo el incremento de la

fuerza de trabajo y tender hacia relaciones capital trabajo acordes con mayor dotación del factor trabajo.

Este Plan reseña como Costa Rica logró reducir el desempleo entre 1970 y 1978, pasando la tasa de desempleo abierto de un 7.3% en 1973 a un 4.6% en 1978, gracias al rápido crecimiento de los sectores industrial y público del país, lo que demandó un creciente endeudamiento externo, en virtud de la necesidad de financiar con mayor intensidad los flujos de materia prima y bienes de capital requeridos, así como el servicio de esas deudas y el creciente desequilibrio fiscal, aunque este último de forma parcial. Estas tendencias llevaron al país a una situación insostenible en cuanto a la balanza de pagos y déficit del sector público, con lo que el aumento del empleo se redujo y la tasa de desempleo abierto alcanzó un 9.4% en 1982.

Los datos disponibles mostraron que casi una cuarta parte de la fuerza de trabajo estaba subutilizada y para tener un uso pleno de ella se requeriría casi 200 000 nuevos empleos. Tal subutilización, entre 1976 y 1982, mostró una leve disminución en los tres primeros años para luego experimentar un rápido crecimiento, observándose un cambio radical en su composición: en los primeros años el desempleo abierto fue la primera forma de subutilización, mientras que al final del período considerado, fue el desempleo equivalente (producto del subempleo visible e invisible), el que pasa a tener mayor participación en este problema; es decir además de tener 78577 desocupados en julio de 1982 hubo en el país 187811 ocupados que, a pesar de que trabajaban la jornada normal o más, tenían ingresos inferiores a ¢3.035 colones.

Respecto del papel que jugó el subempleo, el Plan indica que para dotar de trabajo a gran cantidad de habitantes: sin el acceso al trabajo en el denominado sector informal, pasarían a ser desempleados abiertos, lo que produciría una mayor disminución en la calidad de vida del costarricense.

En este Plan Nacional de Desarrollo se observa una considerable disminución de las referencias a la formación profesional, en comparación con los demás Planes de Desarrollo. Los intereses del Estado se centraron en otras temáticas, además ya habían

pasado varios años de la creación del INA y su protagonismo, probablemente, habría sido desplazado a causa de las nuevas situaciones enfrentadas por el gobierno.

Sin embargo la relevancia que se le atribuye al INA, históricamente, guarda relación con la convergencia de la política social y económica en la misma institución, así como por la vinculación de esta con las transformaciones económicas por los que ha atravesado Costa Rica, ya que esta institución por su naturaleza representa una estrategia para la activación de la economía.

2.6 Administración Arias Sánchez

Plan Nacional de Desarrollo, Período 1986 - 1990

El presidente Arias continuó con la propuesta de pacificación iniciada por Monge, en su período presidencial, y logró que los cinco presidentes centroamericanos firmaran un acuerdo de paz. Dicha iniciativa tenía como fin desviar la intención de Washington de militarizar el país y reactivar el comercio regional (Molina y Palmer: 2005).

En esta administración se marca un hito histórico en el desarrollo del turismo en Costa Rica y se asientan las bases para la creación del Núcleo Turismo del INA.

Costa Rica se promociona como destino turístico, a partir del otorgamiento del Premio Nobel de La Paz al presidente Arias, el país se da a conocer mundialmente y es visitado por turistas provenientes de varios continentes.

El turismo tomó delantera como sector productivo, aunque con empleos inestables y ligados a las temporadas altas. Para Molina y Palmer: 2005 la actividad turística ha favorecido en mayor proporción a las empresas transnacionales, condición que continuará prevaleciendo.

Relacionado con el trabajo y la seguridad social, el presente Plan especifica objetivos, con los cuales se abarcan diferentes escenarios. Sin embargo en este estudio interesa ahondar en aquellos que atiendan de manera particular el tema que nos ocupa.

"Proporcionar a la juventud alternativas de educación, empleo y recreación, como medida de prevención de la delincuencia y la drogadicción".

Respecto de los lineamientos de política, ésta tendrá como marco la atención integral de los grupos más vulnerables de la sociedad y privilegiará las acciones de carácter preventivo que contribuyan a evitar la reclusión o el aislamiento de los individuos, a fortalecer la familia como la institución esencial de la sociedad y que permitan además la incorporación de los afectados al trabajo y al desarrollo de la comunidad nacional.

Este Plan enuncia los grupos poblacionales a los cuales se dirige; entre ellos: refugiados, juventud, minusválidos, población anciana, niñez marginada y la familia.

Como se aprecia en este Plan, una parte de la política de empleo se orienta a la población joven.

Respecto de la categoría educación, en esta no se contempla ningún objetivo referente a la formación profesional.

Dentro de la categoría "empleo" este Plan indica que el Programa Nacional de Empleo, tiene como fin garantizar la creación de por lo menos 25000 empleos por año, a la vez que se incrementen los niveles de productividad para obtener un mayor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles y para elevar el nivel de vida de la población a través del aumento de los ingresos.

Específicamente el Plan propuso los siguientes objetivos:

- Incorporar el empleo y los ingresos como consideraciones fundamentales en el diseño y ejecución de la política económica, social y global.

- Contribuir a la generación de puestos de trabajo, especialmente en las regiones periféricas, con el propósito de combatir la miseria extrema, promover la adecuada distribución espacial de la población y fortalecer la democracia económica.

- Identificar proyectos de inversión altamente generadores de empleo.

- Capacitar la fuerza de trabajo, principalmente en los sectores con alta capacidad para generar empleo.

- Consolidar el sistema de planificación del empleo y los ingresos, fortaleciendo la capacidad nacional para el análisis, la formulación y la ejecución de políticas, programas y proyectos.

Respecto de los lineamientos de política, en este Plan se argumentó que... "Debido a que la manutención de niveles de empleo a las tasas históricas depende principalmente del ritmo de crecimiento de la producción, se promoverá la adopción de decisiones orientadas a fomentar el crecimiento económico que tengan los mayores efectos positivos sobre la creación de empleos y la distribución familiar y regional del ingreso".

Además se agrega que el eje central del Programa de Empleo deberá ser el incremento de la eficiencia y la productividad en aquellos sectores rezagados de la economía. Más que un problema de número de puestos de trabajo, el del empleo es en Costa Rica, un problema cualitativo, de transformación de empleos de poca productividad en empleos de alta productividad, capaces de generar niveles satisfactorios de ingreso.

En materia de política salarial, se buscará aumentar el ingreso de los sectores laborales de acuerdo con el aumento de los precios, la productividad y las limitaciones que impone el mantenimiento de la estabilidad económica.

Para avanzar hacia una mayor democracia económica se fomentarán aquellas medidas y formas de organización, tendientes a lograr una mayor participación de los trabajadores en la propiedad de las empresas y en el usufructo del progreso tecnológico.

Se revisarán los incentivos de exportación y los diversos regímenes de promoción existentes, a fin de incorporar en ellos explícitamente la variable empleo.
Se establecerán directrices de apoyo a proyectos altamente generadores de empleo, mediante líneas de crédito a la pequeña empresa y al pequeño y mediano productor independiente, promoviendo su integración, la adopción tecnológica, organización y capacitación, utilizando para tales fines la modalidad de cooperativas y otras formas asociativas.

Las regiones periféricas tendrán prioridad sobre la región central en las acciones del Programa de Empleo, con el fin de lograr un uso más eficiente del territorio nacional y reducir la migración rural – urbana.

Se diseñarán las medidas que garanticen que en el contexto del Código de Trabajo, de la política salarial y de las relaciones laborales, se otorgue un trato justo e igualitario a la mano de obra femenina.

Las políticas de capacitación se vincularán estrechamente con la política de empleo y desarrollo social, con el fin de contar con mano de obra calificada en sectores altamente generadores de empleo.

En este Plan, se definió que el Programa Nacional de Empleo y Desarrollo Social PRONADES, constituye la unidad ejecutora de la política nacional de empleo y desarrollo social, en función de las siguientes áreas de prioridad y acciones estratégicas:

- ❖ Empleo e ingresos en el diseño de la política económica y social

Se estima que las políticas económicas y sociales son cruciales para determinar la cantidad y calidad de los puestos de trabajo, a efecto de que se garantice el logro de los objetivos de empleo, distribución de ingresos y desarrollo social.

Entre las acciones estratégicas de esta área se encuentran las siguientes: vigilar el cumplimiento de los acuerdos sobre cantidad y calidad de puestos de trabajo y de las

normas establecidas para mejorar las condiciones laborales; fomentar la adopción de esquemas que incrementen la creación de empleos fuera del Valle Central, preferiblemente mediante cooperativas u otras formas asociativas.

- ❖ Programas y Proyectos específicos

Se ejecutarán programas y proyectos específicos a poblaciones desprotegidas, en regiones periféricas, con el propósito de que eleven su nivel de empleo, productividad e ingresos, los cuales se sustentarán en créditos, asistencia técnica y capacitación a personas o grupos.

Entre las acciones estratégicas de esta área se encuentran: ejercer la vigilancia sobre el cumplimiento de objetivos y metas de los programas, proyectos y acciones institucionales, que se desarrollan en el país, con el propósito de incrementar las fuentes de empleo y promover el desarrollo social, la creación de un banco de proyectos altamente generadores de empleo; la promoción, diseño y ejecución de proyectos específicos; negociación de esquemas de estímulos estatales para fomentar producción, que incorporen sus efectos en el empleo, los ingresos y el desarrollo social y la revisión de los esquemas de apoyo estatal para ajustarlos a las posibilidades de sus beneficiarios y el apoyo a las pequeñas empresas y a los esquemas asociativos de producción.

- ❖ Capacitación y actualización de profesionales

La capacitación de personal profesional y técnico, en los ámbitos de formulación y ejecución de programas y proyectos y de promoción de inversiones y créditos que sean altamente generadores de empleo.

Se formularán acciones específicas orientadas hacia el logro de una mayor compatibilidad entre las características de la oferta de trabajo y el perfil de ocupaciones requeridas, a mediano y largo plazo, en función del proceso de ajuste estructural.

La capacitación y actualización de profesionales, orientada hacia la mayor incorporación de trabajadores en sectores y actividades altamente generadoras de empleo.

Como se aprecia, el presente Plan Nacional de Desarrollo, aborda el tema del empleo de manera más específica comparativamente con otros Planes. Vincula los procesos de generación de empleo con la capacitación y formación, de profesionales y técnicos. Por lo anterior la formación profesional siempre es considerada como una estrategia para la activación de la economía.

2.7 Administración Calderón Guardia

Plan Nacional de Desarrollo: "Desarrollo Sostenido con Justicia Social"

Período 1990 – 1994

A inicios de la década de los noventa, la Administración Calderón Fournier intentó una aceleración del proceso de ajuste estructural. En el plano institucional, se puso énfasis en la reducción del tamaño del aparato estatal, estimulándose programas de movilidad laboral del sector público al privado. Se recurrió a una estrategia de estabilización de choque que se aparejaría de la reducción de la inversión social y del incremento en los niveles de pobreza. En el ámbito de la política social, se asume un discurso favorable a la focalización generalizada de la inversión social. En esta línea, se privilegiaron las transferencias de dinero a los pobres como alternativa al suministro de servicios y se creó el Bono Alimentario, administrado desde el IMAS. Por su parte, el Bono Familiar para la Vivienda fue transformado de un crédito subsidiado a una regalía (Barahona y Montero: 2003).

Costa Rica a causa de los Programas de Ajuste Estructural PAE, en 1990 aplicó una de las más drásticas medidas que tuvo como consecuencia el desmejoramiento del gasto social, lo que se evidenció en el detrimento de la educación, la salud, los subsidios a los productos básicos y en el empleo público.

En este período que abarcó hasta 1999, el desempleo se estabilizó en un 5% a partir de 1990, los salarios reales se deterioraron, los impuestos al consumo de alimentos y a la renta se elevaron y los beneficios sociales disminuyeron. El cambio en el empleo significó un importante debilitamiento del sector público y la expansión del sector informal. Lo que contribuyó a asfixiar a la clase media quienes vieron restringidas sus posibilidades de acceder a los servicios de salud y educación (Molina y Palmer: 2005).

Con las medidas neoliberales el gobierno de Calderón comienza un proceso de retracción, dado que ya no cumple su función de garante de las necesidades de la población, lo que produce un significativo aumento de la desigualdad dada la inequitativa distribución de la riqueza.

En el Plan Desarrollo Sostenido con Justicia Social, se menciona que el empleo ha experimentado un notable mejoramiento, a pesar de que aun mantiene un amplio margen de subempleo que va en detrimento de la calidad de vida de los trabajadores, especialmente de aquellos que se ubican en las ramas de la agricultura e industria.

Dentro del contexto actual del país se indica que a pesar de los esfuerzos realizados existen grandes vacíos en la capacidad técnica de los recursos humanos responsables de impulsar y actuar en la actividad productiva, donde los actores se ven inmersos en un constante cambio tecnológico y en la búsqueda de nuevos mercados que exigen mayor calidad y rendimiento. Lo anterior constituye un factor limitante para la reactivación de la economía, el aumento de la eficiencia y la productividad, la competitividad en mercados abiertos, la inversión nacional o extranjera y el desarrollo de la producción en actividades no tradicionales.

De igual manera la ausencia de capacitación adecuada marca problemas para la incorporación de los grupos marginados, desempleados y sectores informales a los procesos productivos, sea como asalariados, trabajadores por cuenta propia o mediante pequeñas empresas familiares, asociativas, cooperativas, autogestionarias.

Por lo anterior se plantea que la capacitación laboral debe ser impulsada como apoyo a los objetivos de desarrollo en los diversos sectores económicos, grupos poblacionales y regiones.

Para atender la anterior situación en este Plan se destaca el Programa Sectorial Trabajo y Seguridad Social. Dentro de dicho programa se incluyó el área de "Empleo e ingresos", donde no solo se busca mejorar el ingreso de las familias pobres, sino la generación de empleos permanentes, productivos y adecuadamente remunerados, para satisfacer las necesidades básicas.

Los proyectos de generación de empleo estuvieron dirigidos fundamentalmente a los jefes de hogar y a los responsables económicos de éstos. Se desarrollarán en zonas urbanas y rurales, donde se aplicará una metodología participativa con las instituciones vinculadas y sus beneficiarios, entre otras acciones.

Como parte del programa estratégico de Educación y Recursos Humanos, se investigará sistemáticamente las necesidades y prioridades de desarrollo de recursos humanos para los distintos sectores económicos y sociales, de acuerdo con los programas prioritarios de desarrollo nacional, sectorial y regional. La información será completada con la investigación ocupacional para la elaboración y adecuación de currículos de formación y capacitación laboral que respondan a las necesidades de la producción y a sociedad.

El INA en coordinación con empresas y organismos públicos, participará en el programa de ajuste estructural, para la realización de pronósticos de necesidades de capacitación.

En la capacitación de grupos para la actividad de micro y pequeñas empresas, serán articuladas en forma armónica y efectiva las áreas de formación técnica con las de organización para la producción, gestión, comercialización, transferencia de tecnología apropiada y otros.

Los sectores empresarial, laboral, comunal y gubernamental participarán y se retroalimentarán en la priorización, organización, gestión y evaluación de acciones de

formación profesional. Se procurarán aportes específicos de entidades o programas públicos y privados, así como de cooperación internacional, cuando se requiera establecer nuevos programas de formación o abordar acciones a corto plazo o de emergencia y falten inversiones o recursos técnicos para hacerlo con rapidez, oportunidad y calidad. Se procurará además desarrollar programas de formación compartida, institución – empresa.

Se utilizarán estrategias y modalidades de formación profesional *flexibles y oportunas,* acordes con los avances de la tecnología educativa, para responder a las necesidades. Se establecerá además la formación a distancia.

Por otra parte el mismo Plan, hace mención de la formación profesional, destacando que el INA se ha constituido en la institución rectora del Sector, logrando un fuerte financiamiento derivado de su Ley orgánica. Donde ésta constituye un medio eficaz y eficiente para el desarrollo de los recursos humanos del país, en la reactivación económica, la generación de empleo y la estabilidad social de la Nación.

Se indica además que sus problemas no apuntan a una necesidad de replanteamiento de sus objetivos sino más bien a la contextualización debida de su accionar en el marco de la consolidación del nuevo modelo de desarrollo económico.

La formación profesional para apoyar la estrategia de apertura de mercados, mediante la formación de recursos humanos en ocupaciones y procesos requeridos para los programas de ajuste estructural y reconversión industrial en coordinación, particularmente con el INA, el Ministerio de Educación Pública, organizaciones empresariales y laborales.

Pronóstico de necesidades de formación y capacitación. Realización de estudios permanentes en coordinación con el INA, MIDEPLAN, CINDE, CODESA y otras entidades públicas y privadas para establecer una planificación adecuada de los cursos de capacitación y apoyar los planes del sector económico.

Identificación de nuevas modalidades y tecnologías para la formación profesional. Programa que se llevará a cabo entre el INA y las organizaciones empresariales y laborales.

Becas y subsidios para la formación profesional. Identificación de personas que por su condición socioeconómica no pueden financiarse este tipo de cursos y brindarles apoyo económico por medio de los recursos existentes en el INA y el IMAS.

Respecto del área de empleo e ingresos, el Plan señala que:

- Se promoverá la generación de nuevas actividades productivas individuales, grupales, comunitarias, cooperativas y familiares, que respondan a necesidades reales de mercado.
- Se crearán nuevas unidades productivas microempresariales
- Se creará un subsidio para personas desempleadas, por dos o tres meses.
- Se harán investigaciones permanentes para la planificación del empleo y los recursos humanos
- Se reformará el Código de Trabajo, a efecto de actualizar las relaciones del Estado y los servicios públicos.
- Se organizará el mercado interno de trabajo: servicio de empleo reorganizado y regionalizado.
- Se perfeccionará y supervisará los métodos de control de riesgos del trabajo.
- Se mejorará la aplicación de la legislación laboral que protege al trabajador y fortalecerá las relaciones obrero patronales.

2.8 Administración Figueres Olsen

Plan Nacional de Desarrollo: Francisco J. Orlich

Período 1994 - 1998

En esta administración se planteó el tema de la coordinación del sector social, su articulación con los planes de superación de la pobreza y la necesidad de una autoridad

social con capacidad rectora para el fortalecimiento y reorientación del sector y su vinculación con la política económica (Barahona y Montero, 2003).

Bajo un enfoque sistémico, en 1994 se elabora el Plan Nacional de Combate de la Pobreza (PNCP), estrechamente ligado al Plan Nacional de Desarrollo. En el citado Plan se han incorporado nuevos programas, ejecutados por el Patronato Nacional de la Infancia, el Instituto de la Mujer, la Junta de Protección Social de San José, el Instituto de Desarrollo Agrario, el Instituto de Acueductos y Alcantarillados, el Instituto de Alcoholismo y Fármaco dependencia y entidades relacionadas con el desarrollo comunal y los gobiernos locales (Barahona y Montero, 2003).

El PNCP apostó entonces por la búsqueda de un efectivo ligamen entre las políticas de asistencia y promoción social, introduciendo elementos de condicionalidad a la concesión de beneficios y subsidios asociados a los programas selectivos (la asistencia de los niños a los centros educativos como condición para que las mujeres jefas de hogar pobres participasen en programas dirigidos a este segmento de la población, por ejemplo). Por otro lado, el PNCP contempla un decálogo de principios orientadores donde se subraya que la política social no se agota con los esfuerzos en pro del combate a la pobreza (Barahona y Montero: 2003).

La estrategia de desarrollo de la Administración, planteó una reforma del sector social, tomando en cuenta dos dimensiones:

- El fortalecimiento: de los programas de cobertura universal, especialmente salud y educación.
- El replanteamiento de los programas focalizados de atención a los grupos más pobres, para brindarles una mayor y oportuna protección, incluyendo la ruptura de barreras de acceso a los programas de corte universalista.

Los principios básicos de la reforma fueron sintetizados en el siguiente Decálogo:

- El desarrollo social y el combate a la pobreza no son responsabilidad exclusiva de la política social.
- El combate a la pobreza no es la única responsabilidad de la política social.
- La política social no es responsabilidad exclusiva del Estado. Los problemas sociales se combaten en sus causas y no en sus consecuencias.
- La pobreza se combate incluyendo a los pobres en la corriente principal del desarrollo.
- Los problemas sociales requieren de intervenciones integrales.
- Los problemas sociales demandan intervenciones diferenciadas.
- La política social debe estar orientada no sólo al individuo sino también a su comunidad.
- La búsqueda de la eficiencia es ineludible.
- La política social se construye y reconstruye permanentemente.

> *"El propósito del Plan Nacional de Combate a la Pobreza fue " buscar un apoyo integral a los pobres que permita subsanar su insuficiencia de ingresos, garantizar su acceso a servicios sociales y bienes colectivos básicos, y actuar sobre elementos psicosociales y culturales que propician actitudes, conductas y formas de interacción que funcionan como un círculo vicioso de pobreza y por tanto obstaculizan la integración social"* (Plan Nacional de Combate a la Pobreza, 1994-1998).

Entre las acciones realizadas en el marco de la reforma se crea el Área Social del Gobierno bajo la rectoría de la Segunda Vicepresidenta, incluyendo en la misma además de los ministerios del sector, a otras entidades del ámbito social,

En el área de la educación los esfuerzos se centraron en detener la deserción y en el ámbito de la salud, los principales esfuerzos apuntaron a la continuación de la reforma del sector y a la introducción de los Equipos Básicos de Atención Integral de la Salud (EBAIS) para descentralizar los servicios de atención en salud y proveer un mejor acceso a poblaciones rurales y marginadas.

El Plan se estructuró en dos fases: la primera, hasta 1995, pretendía superar la descoordinación, fomentando la creación de un sistema para superar las duplicaciones y generar sinergias entre los distintos programas existentes. La segunda, entre 1996 y 1998, pretendía ampliar la capacidad instalada e incorporar nuevas acciones y esquemas de intervención, especialmente en los componentes PROMUJER y Desarrollo Local.

A partir de 1994, se consignan esfuerzos en pro de la superación de la pobreza, incorporando a entidades autónomas y otras dependencias del sector social, a los Ministerios de Educación, Salud, Trabajo y Seguridad Social, Vivienda, Justicia y el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), a efecto de lograr una acción más coordinada y eficaz, bajo el liderazgo de la Segunda Vicepresidencia de la República, a la que se designó como Rectora del Sector Social y Coordinadora del Consejo Social de Gobierno.

El Plan estuvo formado por cinco componentes, a saber:

Pro Infancia y Juventud: Se fomentó la creación de igualdad de oportunidades, facilitando el acceso de la población pobre infantil y juvenil a los servicios sociales.

Pro trabajo: Se fomentó la ampliación de las oportunidades laborales de las personas pobres, haciendo énfasis en los que se ubican en el sector agrícola tradicional y en el sector informal urbano, mejorando la productividad de su fuerza de trabajo y posibilitando su acceso a otros recursos productivos.
A la vez se procuró el mejoramiento de las condiciones laborales: cumplimiento de la legislación laboral; atención a la salud y protección al salario real. Generación de empleo: reinserción laboral y bolsas de empleo regional.

Solidaridad: Mediante este componente se pretendió garantizar vida digna a todos aquellos que tras una vida productiva no contaban con los beneficios de la seguridad social y a quienes se encontraban incapacitados por distintas razones para proveer el sustento diario por sus propios medios.
Mejorar las pensiones del régimen no contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social, pero vinculadas a políticas más amplias en materia de: a) Desarrollo y protección

del adulto mayor: atención de la salud; cuidado diario y recreación; protección contra el abandono y maltrato; apoyo ante la ausencia de ingresos, b) Protección y desarrollo del adulto discapacitado: rehabilitación profesional; rehabilitación funcional y rehabilitación social.

Desarrollo local, vivienda y calidad de vida: Se procuró subsanar carencias manifiestas en el índice de necesidades básicas insatisfechas.

Respecto de los beneficiarios, los criterios para identificar y seleccionar zonas de intervención y establecer las prioridades del eje de desarrollo local se combinaron criterios como importancia de la demanda, antigüedad y atención previa, riesgo permanente, niveles de pobreza, capacidad local organizativa y capacidad institucional local crítica.

El Plan se financió con recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), presupuesto nacional y recursos propios de cada institución participante. Los recursos del Fondo para el período ascendieron a 175.807.20 millones de colones,

> *En el contexto institucional costarricense la elaboración, por primera vez, de un plan específico para el combate a la pobreza, con una visión integral, entendida como un esfuerzo de articulación y coordinación de acciones de instituciones y programas diversos del sector social, mediante el diseño de programas multisectoriales constituye un hito de enorme relevancia* (Barahona y Montero, 2003).

Entre los principales logros del Plan se destacan: La precisión de componentes y definición de los grupos meta, que facilitó la coordinación de las acciones y continuidad en las administraciones posteriores, especialmente en los componentes relativos a mujeres, infancia y juventud. La combinación de criterios para la escogencia de los instrumentos de selección de los beneficiarios, la posibilidad de utilizar instrumentos como el SISBEN, base del actual Sistema de Información de la Población Objetivo (SIPO), para el otorgamiento de beneficios individuales y familiares, de manera articulada con la consideración de otras dimensiones como el emplazamiento geográfico de las poblaciones de referencia (Barahona y Montero, 2003).

El plan incorporó criterios de focalización territorial, destacando el Programa de las 16 Comunidades, que permitió promover el desarrollo de capacidades de autogestión comunitaria.

Para Barahona y Montero, 2003 los resultados obtenidos de la aplicación del Plan se pueden resumir de la siguiente manera:

1. Más vida para los más pequeños. Mejora la salud preventiva y la mortalidad infantil llega a su punto histórico más bajo. La tasa de mortalidad infantil (TMI) desciende por debajo del 12 por mil en 1996.
2. Más niños y jóvenes estudiando para el futuro. Hacia 1997, asisten a clases: el 80% de los niños en edad pre-escolar asiste a lecciones, el 96% de la población de 7 a 12 años a la primaria y el 60% de los jóvenes a 13 a 17 años a establecimientos de secundaria. La tasa de matrícula del primer año de secundaria ascendió a 93,5% en 1998.
3. Menor porcentaje de pobreza extrema. Más oportunidades para familias en pobreza severa. El 5,7% de los hogares se encontraba en pobreza extrema en 1997, mientras que a inicios de la década el indicador rondaba el 11%.
4. La pobreza golpea con menos fuerza. La intensidad de la pobreza es la menor conocida en años. Para 1997, las familias pobres tenían una brecha de ingresos respecto a la línea de pobreza de 7,4% mientras que a inicios de la década esa relación estaba en el orden del 11%.
5. Una inversión de calidad para una mayor calidad de vida. Incremento en el nivel de gasto social (22% en relación con el PIB en 1997), con énfasis en educación, salud y vivienda. En términos de la composición del gasto, se destaca que mejora el gasto de inversión.
6. Más casas para los de menos recursos. Se otorgaron 63.478 bonos familiares de la vivienda, cifra que representa el monto más alto para un Gobierno desde la instauración del programa.
7. Mejores salarios para los grupos más vulnerables. El incremento en los salarios reales acumulado en el cuatrienio ascendió al 5,8%, alcanzándose en 1997 el nivel de salario real más alto de los últimos diez años.

8. Más empleo con mejores condiciones de trabajo. A pesar de que la dinámica económica no ha sido la óptima, sólo en 1997 se crearon 82 mil puestos de trabajo en virtud de la reactivación del sector construcción y la llegada de empresas de alta tecnología.
9. Mayor inversión para el bienestar de las personas A pesar del ajuste económico la inversión en programas sociales creció a un ritmo anual del 5,5%, mejorando todos los coeficientes asociados a esta variable.
10. Costa Rica adelante en desarrollo humano. Costa Rica sigue ostentado un nivel alto en desarrollo humano y ocupa los primeros lugares de la región y el mundo al exhibir uno de los menores índices de pobreza humana.
Como parte de los esfuerzos consignados en la presente administración, específicamente en materia de empleo se destaca la creación de la política nacional de información, orientación e intermediación de empleo, así como el sistema integrado nacional de educación técnica para la competitividad.

Fue en el año 1994 cuando se crea la Comisión Nacional de Servicios de Empleo, con el objetivo de "fortalecer la intermediación en el recurso de trabajo, mediante la asesoría, organización, promoción y seguimiento a cargo de la Dirección Nacional de Empleo del MTSS, constituida en Secretaría Ejecutiva. Misma que tiempo después publica el documento "Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo", el 31 de octubre del 2000.

En este Plan se señala la promoción de una profunda transformación en el proceso de formación y calificación de los recursos humanos. La globalización plantea el reto de alcanzar, mantener y aumentar la competitividad y para lograrlo se requiere disponer de un recurso humano flexible, entrenado e innovador, estrechamente vinculado a las necesidades de los mercados. Asimismo se asume que la competitividad supone el desarrollo simultáneo de una base tecnológica fuerte, ágil y capaz de evolucionar con rapidez, como medio para que la ciencia se convierta en el soporte del pensamiento de los costarricenses.

Se propone el establecimiento de un sistema nacional de educación tecnológica, que se centre en la coordinación de instituciones públicas y privadas, que logre vincular la

educación a los sectores productivos y que además garantice la integración de la mujer en el mercado de trabajo, facilitando su formación técnica.

Para el logro de lo anterior se propone una alianza entre el sector privado y los trabajadores, lo que implicará la reasignación de recursos del Estado para que las instituciones públicas de capacitación respondan mejor a las necesidades y prioridades de la transformación productiva. Por otra parte se estimulará a las empresas para que desarrollen programas de capacitación para sus empleados y se promocionará que los trabajadores y organizaciones laborales se capaciten, logrando así posicionarse mejor en el mercado de trabajo. Lo anterior por cuanto la calificación y actualización es fundamental para propiciar una mejor remuneración de la fuerza de trabajo.
Dentro de este Plan se reforzará la expansión de la educación técnica, dando prioridad a las zonas rurales, donde se estimulará el desarrollo de industrias y favorecer así el desarrollo en todo el país y no solo en la Gran Área Metropolitana.

Se rescatará también la acción del Estado como responsable de velar por el respeto y cumplimiento de los derechos laborales, deteniendo los abusos e injusticias reflejados en salarios inferiores al mínimo legal, entre otras prácticas.

Las acciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, serán determinantes para la promoción de los mercados laborales transparentes, donde se garanticen el respeto al trabajo digno, seguro y bien remunerado.

Respecto de la desocupación en el país, según las estadísticas las tasas de desempleo registradas a principios de los 80 han disminuido, lo que se asocia con el crecimiento económico observado de la población económicamente activa, la cual ha aumentado. Se destaca además que la participación de la mujer en la PEA, aumentó, aún así queda el reto de mejorar las condiciones en las que trabajan las mujeres, especialmente aquellas de los estratos más bajos.

Otro aspecto que señala el Plan tiene que ver con la calidad de los empleos e indica que a pesar de la baja en la tasa de desempleo, los trabajos que se han generado son muy mal

remunerados. Asimismo el estancamiento de la productividad del trabajo indujo a que el ajuste produjera retrocesos en la equidad de la distribución del ingreso nacional durante los 80. De ahí que el poder adquisitivo de los costarricenses sea muy bajo.

2.8.1 El proceso de modernización y transformación del INA

En esta administración el INA, así como las otras instituciones homólogas de la región latinoamericana sufren una serie de transformaciones producto de la aplicación de políticas neoliberales. Lo acontecido en el país durante los últimos años, las crisis vividas así como las estrategias implementadas por los gobiernos para superar dichas crisis provocaron cambios en los mercados de trabajo, que a su vez incidieron en los sistemas de formación profesional.

Con los cambios en los mercados de trabajo, producto de la globalización y las políticas neoliberales implementadas en el país, la formación profesional se ve presionada a transformarse.

El modelo de apertura comercial colocaba el sistema productivo del país, frente al desafío de desarrollar la capacidad de competir, incrementando sus niveles de productividad y la calidad y diversidad de sus productos. Con los Programas de Ajuste Estructural el país requirió modernizar la administración estatal, con el fin de mejorar su eficiencia y reducir el gasto público (Rosal: 2001).

A continuación se transcribe de la investigación de Mario Hugo Rosal, consultor de la OIT, la descripción del proceso de modernización que sufriera el INA a mediados de los años 90.

Fueron los empleadores responsables del financiamiento, quienes manifestaron sus inquietudes e insatisfacciones, respecto del modelo vigente. Por un lado se enfatizaba el papel del recurso humano para consolidar una posición de competitividad y la necesidad

de contar con trabajadores más dinámicos y versátiles, capaces de hacer frente a procesos productivos flexibles y diversificados y a la innovación tecnológica. Por otro lado se criticaban fuertemente las determinaciones gubernamentales que no han permito al INA la utilización de la totalidad de los fondos recaudados para el cumplimiento de los objetivos establecidos en su Ley Orgánica

El sector productivo privado ha manifestado una honda preocupación a causa del superávit que ha venido acumulándose y que no puede destinarse a la atención adecuada de sus necesidades de capacitación y formación profesional, por atender las directrices de la Autoridad Presupuestaria.

Coincidieron los diferentes sectores de la institución en la necesidad de realizar cambios profundos en el funcionamiento del INA, a efecto de poder cumplir con la demanda creciente y variada de los sectores productivos del país con el fin de mejorar la competitividad, así como de seguir atendiendo las necesidades de capacitación y formación profesional de los trabajadores del sector informal, así como de los sectores excluidos.

En los diagnósticos llevados a cabo se evidenció que el funcionamiento organizacional representaba obstáculos importantes para la consecución de los objetivos de cambio y modernización, los cuales debían ser superados mediante la reformulación del modelo y de la estructura organizativa. Tales como la existencia de una estructura altamente verticalizada, la atribución confusa de tareas y responsabilidades entre las diferentes áreas de gestión, el exceso de procedimientos y trámites técnicos y administrativos a seguir para ejecutar las tareas, la marcada centralización en la toma de decisiones y la falta de instrumentos adecuados de gestión y de sistemas de información ágiles y confiables que sirviesen como instrumentos gerenciales de control y planificación.

Se concluyó, que la estrategia de atención especializada, para la ampliación de la cobertura de los servicios mediante la regionalización no dio los resultados esperados. Lo anterior debido al modelo de organización.

Para brindar una mejor respuesta a las demandas, ser ágil, creativa y oportuna, la organización requería ser, menos centralista y burocrática, contar con procedimientos y trámites más simples, trabajar más por procesos que por tareas fraccionadas, conocer las necesidades reales de los usuarios y retroalimentarse con sus evaluaciones, mejorar el clima organizacional y la comunicación, contar con personal mejor capacitado y motivado, tener estructuras jerárquicas simples, con capacidad y autonomía para resolver problemas y tomar decisiones (Rosal: 2001).

Respecto de la función técnica, había falta de adecuación curricular, necesidad de atender la Formación Dual y la Acreditación, para extender certificaciones a gran escala.

Después de 1995, el INA se aboca al diseño e implementación de un nuevo modelo organizativo, con el propósito de brindar una respuesta ágil y oportuna a las demandas del entorno y superar las deficiencias y rigideces observadas en el esquema anterior.

Dentro del nuevo modelo se establecieron como metas la atención del 10% de la Población Económicamente Activa del país, lo cual representa cerca de 150.000 estudiantes por año, mediante acciones formativas ejecutadas por el INA, así como por acciones de certificación, acreditación de empresas, capacitación y formación profesional.

Para lograr las metas propuestas, se planeó la creación de mecanismos que permitieran generar y conformar un mercado de oferentes públicos y privados; mantener la relación de 15 estudiantes por docente y consolidar el 100% de la formación dual en todas las especialidades de formación inicial.

Se esperaba que en un lapso de 6 a 10 años, el INA pudiera atender el 15% de la Población Económicamente Activa del país, lo que equivale a unas 250.000 personas por año.

Posteriormente se crean los Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos, con el fin de mejorar la vinculación directa con los usuarios y a operativizar la formación y los servicios tecnológicos. En cada uno de estos núcleos se asumen como funciones la detección de necesidades específicas, el diseño de los programas de formación y de métodos y técnicas pedagógicas hasta la ejecución de acciones formativas en todas las modalidades y modos que la institución imparta, entre otras.

Mediante los procesos de Acreditación, Certificación y Contratación de servicios de capacitación se crean las condiciones propicias para que el INA asuma su papel y se consolide como ente rector del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional. Lo que permite la certificación de conocimientos independientemente de cómo hayan sido adquiridos.

Con el proyecto de transformación institucional, se produjeron cambios en las políticas institucionales, en la organización, en los programas de formación de educación y capacitación, así como la introducción de nuevos contenidos formativos.

El proceso de transformación institucional implementado a partir de 1995 produjo cambios importantes en diferentes niveles, por ejemplo se crearon nuevas políticas institucionales, se efectuaron cambios en la organización institucional, en los programas de formación educación y capacitación, se han introducido nuevos módulos y contenidos normativos. Otro de los avances fue el trabajo en el rediseño de y programación de nuevos cursos y ocupaciones, incorporación de innovaciones tecnológicas y nuevas metodologías didácticas apoyadas en la informática. No obstante, algunas áreas han mantenido la oferta convencional. Aunado lo anterior, a nuevos esfuerzos en áreas como turismo y el sector industrial.

Todos los anteriores aspectos fueron evaluados, por lo que a partir del año 2000, se redirecciona los comités de enlace, se desarrolla más investigación, se adquiere más tecnología, se actualiza el material didáctico y los cursos ofrecidos. A la vez se brindó mayor apoyo a la Gestión Compartida y se reformuló el accionar hacia la modularización en núcleos tecnológicos que permitan las salidas certificables, las cuales obedecen a figuras profesionales demandadas por el mercado laboral, la formación a distancia vía Internet, redes interactivas laboratorios didácticos y el reforzamiento de la asistencia técnica a empresas.

Otras de las acciones fue dar respuesta a las nuevas demandas formativas y haber incursionado en áreas con centros con tecnología de punta, mediante mayor coordinación con las empresas.

En el año 1994, se aprobó los "Lineamientos de Política del Instituto Nacional de Aprendizaje hacia el Siglo XXI", con el propósito de replantear la misión de la institución, rescatar la atribución de organismo rector y organizador del sistema de educación para el trabajo que diez años antes la atribuyera su Ley Orgánica.

Otra de las acciones realizadas, en el marco de los anteriores "lineamientos", fue el fortalecimiento de los servicios de capacitación, asesoría y asistencia a las empresas; revisar las instalaciones y el equipamiento de la institución, así como favorecer los procesos de reconversión del aparato productivo nacional.

El nuevo modelo enfatizó en la función sustantiva de la institución, así como garantizó la disponibilidad de los recursos, instrumentos y facilidades requeridas para cumplir eficiente y eficazmente. Dentro del proceso se destacaron cuatro líneas, a saber: la desconcentración regional, el fortalecimiento de la función técnica, la asignación de la responsabilidad total por proceso y la consolidación del INA como ente rector de la formación profesional.

En 1996, se instituye el nuevo modelo, el cual da énfasis al enfoque modularizado. Es importante acotar, que la presente administración realiza gestiones para favorecer los programas de capacitación, más que los módulos. Ya que, con la certificación de un módulo, resulta poco probable que alguna persona pueda ingresar en el mercado de trabajo. A diferencia de un estudiante, que certifique un programa cursado en el INA, con el respaldo de meses o incluso años de preparación.

En enero de 1996 y la puesta en práctica del nuevo modelo, se eliminó la pronunciada verticalidad, disminuyendo considerablemente el número de niveles jerárquicos. En el proceso de modernización institucional, hubo una fuerte preocupación por reactivar o crear mecanismos de incorporación de los usuarios al proceso de detección de necesidades de capacitación, de esta manera fueron reinstaurados los Comités de Cúpula y los Comités de Enlace y los Consejos Regionales.

Es posible conduir que los procesos de transformación no se detienen, en el sentido de que, con cada nuevo gobierno se implementan cambios o modificaciones a diferentes niveles (procedimientos, estructurales, personal, presupuestarios), que logran hacer aportes al desarrollo de la institución. Un ejemplo de lo anterior, es la reciente certificación con la Norma Internacional ISO 9001-2006, misma que le otorga a la institución un importante rango de normativización y estandarización de sus procesos, de categoría internacional. Así como este, otros cambios como la creación en el 2006 de dos nuevas Unidades Regionales (Cartago y Heredia), constituyen parte de este camino que logra enriquecer la misma.

Después de este proceso de transformación o reforma se crea en 1996 el Núdeo Turismo, como parte del compromiso de la institución con el sector turismo, cuyo objetivo fue la búsqueda de esquemas de formación profesional que brindasen una respuesta adecuada a la creciente necesidad de recurso humano competente para contribuir a la productividad y competitividad internacional que enfrentara el turismo en Costa Rica.

2.9 Administración Rodríguez Echeverría

Plan Nacional de Desarrollo: Triángulo de la Solidaridad

Período 1998 - 2002

En la presente administración se planteó la integración y articulación del área social y económica a través del Consejo de Gobierno, la articulación del Plan Triángulo de la Solidaridad estuvo en manos del IMAS y el Instituto de Desarrollo Agrario, para el sector rural.

El Plan de Solidaridad planteó que el Triángulo de Solidaridad fuese el mecanismo estratégico para promover la integración y la participación de las comunidades en la identificación y solución de los problemas locales y permitir el abordaje de la pobreza mediante la integración de las comunidades en la toma de decisiones.

Se le denominó "triángulo" porque integraba a tres actores: las comunidades, el gobierno local (municipalidades) y las instituciones del gobierno central. El programa se fundamentaba en la participación ciudadana impulsando proyectos identificados por la propia comunidad; la descentralización a través del fortalecimiento de los gobiernos locales; la modernización mediante el uso racional de los recursos del Estado, la rendición de cuentas y la transparencia en la función pública (Dirección Triángulo de Solidaridad, 2000). Se pretendió también allegar recursos de la cooperación internacional.

La Administración Rodríguez planteó la disminución de la pobreza como uno de sus objetivos centrales y vinculó esa reducción a metas de política económica: la disminución de la inflación del 12% en 1998 al 7% en 2001; un crecimiento de 5,5% en 1998 a 6% en el 2001; la reducción del desempleo del 19,7% en 1998 a 4,7% en 2001 (MIDEPLAN, 1999).

Esta administración, siguió la tradición de priorizar educación y salud. Ambos sectores formaron parte de la estrategia del Plan Nacional de Desarrollo 1998-2002.
Otras políticas planteadas como coadyuvantes a la disminución de la pobreza, fueron la

creación de mayores oportunidades para el desarrollo de microempresas, la universalización y sostenibilidad del régimen de pensiones y la universalización del régimen de cesantía.

En el Plan se plantearon nuevos principios para la atención de la pobreza: la transformación del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) en el Fondo Nacional de Solidaridad y Desarrollo Humano (FONASOL) enfatizando la necesidad de retomar su rol como herramienta de planificación, supervisión y evaluación de los programas de combate a la pobreza y asignando los recursos exclusivamente y de manera gradual a programas dirigidos a la población en situación de pobreza; otorgamiento de los beneficios en función de los criterios de selección derivados del Sistema de Información de Población Objetivo (SIPO), descentralización y desconcentración de los servicios mediante la provisión por parte de las instituciones más próximas a las familias en situación de pobreza, privilegiándose la estrategia del Triángulo de Solidaridad; pago por servicios a las instituciones y entidades gubernamentales y privadas sin fines de lucro, con base en programas que contemplaran estructuras de costos por persona atendida; eliminación de programas presupuestarios y adjudicación del financiamiento contra proyectos específicos; especialización y complementariedad de las instituciones en base a sus fortalezas; énfasis en la atención de los factores estructurales mediante promoción y capacitación en los programas; evaluación de proceso e impacto en todos los programas.

El Plan de Solidaridad planteó entonces como tareas prioritarias el uso de criterios rigurosos de selección de beneficiarios y la revisión de las instituciones para establecer mecanismos que permitieran cumplir con ese objetivo y evaluar los costos por persona.

El Plan de Solidaridad formuló como sus metas principales, las siguientes:

- Reducir la pobreza de un 19,7% a un 16% de 1998 al 2002.
- Disminuir en un 50% la cantidad de comunidades que no cuentan con agua potable y garantizar la potabilidad del agua en el 100% de los acueductos administrados por el Instituto Costarricense de Alcantarillados.

• Aumentar la cobertura de la educación secundaria a por lo menos un 72% de los adolescentes y jóvenes con acceso al tercer ciclo y ciclo diversificado.
• Lograr que el 100% de los adultos mayores en situación de pobreza tenga acceso al Régimen No Contributivo de Pensiones.

En su mayoría el Plan se ejecutó con recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y del Instituto Mixto de Ayuda Social.

Este programa retomó algunos elementos del Programa de las 16 Comunidades Prioritarias de la administración anterior, en cuanto al fortalecimiento de los mecanismos de participación comunitaria, la elaboración de diagnósticos y planes de desarrollo local y la facilitación y coordinación entre gobierno central y sus dependencias con las comunidades y gobiernos locales para la satisfacción de necesidades básicas. La orientación de los proyectos hacia las cuales se dirigió la inversión fue similar, así como los mecanismos de selección de los distritos participantes.

Abocándose ahora al tema del empleo, el cual también constituyó uno de los programas de la presente administración, se crea en 1998, el Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC), por Decreto Ejecutivo y en el año 2001 fue definido como órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Educación Pública. Su objetivo principal fue "Integrar armónicamente los diferentes niveles de educación técnica, tanto pública como privada, desde el nivel básico hasta el técnico superior, con un criterio de eficiencia y eficacia, mediante acciones entre las instituciones formadoras y los demandantes del sector productivo, favoreciendo de esta forma el desarrollo humano en armonía con el desarrollo socio económico" (MTSS, 2005).

La visión del SINETEC fue "Colocar a Costa Rica a la vanguardia en Latinoamérica en la Formación de Recurso Humano Técnico mediante acciones sistémicas que aseguraran la cantidad, calidad y diversidad profesional requerida, presente y futura", estableciendo enlaces entre sector productivo y el sector educativo (MTSS, 2005).

A pesar de los logros del SINETEC, sus acciones no lograron trascender la administración. Rodríguez Echeverría.

2.10 Administración Pacheco De La Espriella

Plan Nacional de Desarrollo: Vida Nueva

Período 2002 - 2006

El Plan Nacional de Desarrollo declara la lucha contra la pobreza como marco principal de la gestión de la presente administración, (MIDEPLAN 2002). Se plantean dos ejes temáticos: el desarrollo de capacidades humanas, dirigido al combate a la pobreza y al cierre de brechas y el crecimiento económico, que generara empleo. Esos ejes se complementan y potencian entre sí.

Se crearon por Decreto Ejecutivo (Presidencia de la República, 2002) el Área Social del Gobierno y el Consejo Social de Gobierno, como mecanismo de coordinación, integrado por los ministerios del área social, con la función de formular la política social y coordinarla. Se establece un Ministro Coordinador del Área Social o la Primera Vicepresidencia. El Consejo Social es presidido por el Presidente de la República o en su ausencia por el Ministro Coordinador o la Primera Vicepresidenta.

Se plantea como meta para 2006, la reducción a 16% de los hogares en condiciones de pobreza. El primer eje contempla acciones de políticas universales que fortalezcan la red de servicios públicos; políticas de inclusión para atender a grupos especiales (discapacitados, adultos mayores, indígenas) y políticas dirigidas específicamente a las personas que están en condición de pobreza, mediante el Plan Vida Nueva para la Superación de la Pobreza.

El Plan Vida Nueva para la Superación de la Pobreza y el Desarrollo de las Capacidades Humanas (2002-2006) tuvo como punto de partida un diagnóstico de donde se desprendieron las siguientes consideraciones:

- La pobreza impacta con mayor intensidad a la población infantil.
- La jefatura femenina de los hogares se asocia a un mayor riesgo de pobreza.
- La probabilidad de empobrecimiento aumenta con la edad.
- La discapacidad es motivo de exclusión y empobrecimiento.
- Los hogares jóvenes y numerosos se destacan entre las cifras de incidencia de la pobreza.
- Las familias vinculadas a la actividad agropecuaria son especialmente pobres.
- Las comunidades indígenas viven en pobreza intensa.
- La pobreza se concentra en las zonas fronterizas, las zonas urbano-marginales y en las costas.
- La pobreza continúa siendo predominantemente rural, pero avanza el empobrecimiento en las ciudades.
- Hay ausencia de una política social integradora que guíe la acción de conjunto y la haga más eficaz.
- Los mecanismos de articulación son débiles y hay ausencia de una estrategia global para el desarrollo social.
- Existe dispersión de acciones, lo que reduce el impacto y provoca duplicidad de programas que no confluyen en fines y poblaciones comunes.
- Falta una cultura institucional de seguimiento y evaluación de impacto de los programas y de rendición de cuentas.
- Se carece de una cultura institucional de coordinación.
- Diversidad de criterios y mecanismos para la selección de beneficiarios.

Con base en el diagnóstico anterior, el Plan Vida Nueva plantea una propuesta que consiste en priorizar las acciones sociales del Estado (universales y selectivas) en las zonas de mayor concentración de pobreza y menor desarrollo relativo, para dirigirlas a las personas en condición de pobreza. Realizando un esfuerzo especial dirigido a 32 cantones y 20 distritos del país para reducir la pobreza.

Plan Vida Nueva se propuso:

• Propiciar una nueva época de movilidad social sobre la base de la articulación de las ventajas del crecimiento económico con una política pública centrada en la creación de oportunidades y las capacidades de las personas.
• Trabajar para la creación de una relación positiva y creativa entre crecimiento económico y superación de la pobreza.
• Estimular el encuentro de políticas económicas y sociales alrededor de la creación y fortalecimiento de las oportunidades para la población menos favorecida.
• Contribuir al pleno ejercicio de las capacidades y potencialidades de las personas.

Entre los principios rectores del Plan Vida Nueva se incluyen los siguientes:

• Dar alta prioridad a la lucha contra la pobreza en la política pública.
• La atención integral de la pobreza: más allá de la insuficiencia de ingresos.
• Políticas a la medida: la intervención adaptada a la heterogeneidad.
• Desarrollo rural, no exclusivamente agropecuario.
• La pobreza la sufren ciudadanos con derechos.
• La superación de la pobreza es responsabilidad de todos: Estado, mercado, comunidad y familia.
• Seguimiento y evaluación de impacto de las políticas y acciones.
• Rendición de cuentas y auditoria social.
• Participación ciudadana: un requisito indispensable.
• Es un esfuerzo de largo plazo: debe trascender los tiempos gubernamentales y convertirse en política de Estado.

El Plan persigue dos grandes metas:

• La reducción gradual y sostenida del porcentaje de familias en condición de pobreza
• La movilidad ascendente en forma sostenida

Respecto de la identificación y selección de beneficiarios del componente de Políticas Selectivas de Focalización en comunidades prioritarias del Plan Vida Nueva, se utilizará como herramienta oficial el Sistema de Información para el registro único y selección de

beneficiarios (SIPO), el cual deberá ser complementado con un informe técnico, según los requerimientos de las instituciones participantes.

El Plan financió sus programas con fondos FODESAF.

El Plan Vida Nueva se destaca por su carácter integrador. Su marco conceptual es moderno a la luz del enfoque de la pobreza como problema multidimensional (privación, inseguridad, impotencia). No obstante, las fortalezas en el diseño no se corresponden con una puesta en ejecución ágil y exitosa. Lo anterior dada la lentitud en su ejecución, lo que incidió negativamente en el cumplimiento de las metas.

Propiamente en materia de empleo, cual es el tema central de este apartado, es importante destacar que en esta administración el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, elabora un documento que da cuenta del desarrollo que muestra el país en dicha materia.

De esta forma:

> *"Se entiende por política de empleo la aspiración y deseo de la sociedad costarricense de generar oportunidades para que la población pueda acceder a más y mejores empleos de calidad, promoviendo una mejor distribución del ingreso y una reducción de la desigualad de los salarios. Su objetivo es mejorar las condiciones y administrar adecuadamente el mercado de trabajo, mejorando las posibilidades de correspondencia entre la oferta y la demanda, tanto en calidad como en cantidad. Lo que supone un sistema de intermediación eficaz entre oferta y demanda, así como una constante retroalimentación entre los requerimientos de la demanda y el desarrollo de la oferta, siendo el empleo de calidad el principio rector".* (MTSS, 2005).

De esta forma destaca el mismo documento como funciones de la política de empleo las siguientes:

- Obtener respuestas claras de la política económica y de las políticas de desarrollo productivo ante las aspiraciones de la fuerza laboral por acceder a más empleos de calidad.

- ❖ Elaborar propuestas claras de la política económica y de las políticas de desarrollo productivo en relación con las necesidades de generación de empleo de calidad en diferentes sectores y regiones del país.
- ❖ Dar respuestas a los requerimientos de las empresas para una adecuada intermediación del empleo, que conduzca a la creación de empleos de calidad;
- ❖ Determinar la formación técnica para fomentar la empleabilidad de la fuerza laboral.
- ❖ Buscar una adecuada definición y articulación entre la oferta y la demanda, incluyendo la retroalimentación entre ellas para desarrollar acciones de mejoramiento de la empleabilidad de la fuerza laboral, estableciendo una relación entre productividad y remuneraciones provenientes del trabajo

En la administración Pacheco de la Espriella, se crearon programas como UTRA, Universidad para el Trabajo, el cual fue incorporado en el Plan Nacional de Desarrollo, como el "Desarrollo de los principios generales y el proyecto marco que permitirá incorporar a la oferta del INA, programas para salidas certificables de técnicos de mandos medios y técnicos especializados, con miras a desarrollar en la población trabajadora del país el concepto de formación continua, en el marco de los principios de una universidad para el trabajo, que ofrezca a la fuerza laboral una amplia gama de oportunidades para continuar estudios profesionales en el nivel universitario". Este programa fue inaugurado en mayo de 2003 y no pretendió alejar al INA de la formación para el trabajo, sino que su propósito se centró en generar sinergias y respuestas ágiles a necesidades de formación puntuales (MTSS, 2005).

Otro programa creado para la formación del recurso humano, fue "Cerrando Brechas", promovido por el INA. El mismo se orientó a la población joven en edades de 15 a 35 años, en condiciones de riesgo social y pobreza. Su objetivo primordial fue generar oportunidades de capacitación y formación profesional a personas de los 37 cantones señalados en el Plan Vida Nueva. La formación se inició en inglés e informática y otras áreas pertinentes según las necesidades de las regiones. Específicamente este programa se abocó a la asignación de ayudas económicas para atender los gastos que demanda la

formación, según las condiciones socioeconómicas de las personas jóvenes integradas en el mismo.

El Plan Vida Nueva, hace mención de la política de empleo en su apartado *Trabajo y Calidad del Empleo*, donde destaca como uno de sus principales objetivos: promover la generación de empleo digno y bien remunerado, justo para garantizar un nivel de vida digno a las personas y las familias del país.

Respecto de la política de producción el Plan indica que durante los últimos años, el país se ha orientado a mejorar la cultura empresarial como requisito para promover la modernización industrial y la competitividad del parque industrial sin dejar de lado a las micro, pequeñas y medianas empresas.

En este Plan de Desarrollo se evidencia un fuerte vínculo del tema de generación de empleo con las micro y pequeñas empresas, indicando que en el caso particular de Costa Rica, en la década de los 90, un 52% del total del empleo generado por la economía, fue aporte de la micro y pequeña empresa de menos de 20 trabajadores. A finales de la década, un 42% del empleo total del país se encontraba en el sector de las Mypes. En términos de número de empresas, se estima que del total de 250.000 existentes, un 99% son establecimientos de menos de 20 trabajadores.

Vincula este Plan el empleo, las micro y medianas empresas con el accionar del INA, específicamente dice: en enero de 1999 se promulgó el decreto 27603-MTSS-MEIC, "Creación del Sistema Integrado de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (SIAMYPE)" que establece el Consejo Superior del Apoyo a las Medianas y pequeñas empresas (COSUMYPE) y le asigna al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) la tarea de presidirlo, así como atender a la micro y pequeña empresa y organizar la actividad estatal en el campo del mejoramiento de las condiciones del sector. Con este objetivo, el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) implementó en conjunto con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), un programa de capacitación y asistencia técnica, posibilitando que empresas de diversos sectores resuelvan necesidades específicas en estas áreas. El objetivo de este programa fue lograr un incremento en la competitividad de las empresas participantes impulsando la capacitación y la asistencia técnica como base

para generar bienes y servicios que satisfagan de mejor manera los deseos de los clientes, generar mejores empleos, mejorar la productividad de los trabajadores y elevar el nivel de calidad de los productos y procesos. El sistema funciona bajo un esquema de solicitud por parte de los interesados para acceder un fondo ajustable de ¢500 millones, solicitudes que luego son evaluadas por un comité conformado por el INA, el MEIC y la Cámara respectiva que son los encargados de la promoción del programa, así como su evaluación y seguimiento.

En ese contexto, para la ejecución del Programa de Atención a la Pequeña y Mediana Empresa (PYMES), las sedes regionales del INA tuvieron una gran participación en las acciones formativas atendiendo 132 empresas.

Por la ejecución de estos proyectos, se logró que 366 empresas nacionales se beneficiaran y lograran mejorar sus sistemas internos en busca de la calidad de sus productos y servicios.

A la vez el INA ejecutó el Plan Nacional de Capacitación en Inglés Técnico (PLANACIT), bajo la coordinación de la Gestión Regional.

En ese sentido, en adición a los instructores con que contó el INA, en enero de 2002 se publicaron concursos para contratar instrucción técnica en inglés conversacional. De acuerdo a la información suministrada por los encargados de Recursos Humanos de las Unidades Regionales, la cantidad de cursos sacados a concurso en el mes de enero del 2002 fue de 228.

A la vez el INA coordinó actividades con el MEP mediante un Convenio General de Cooperación Técnica y Administrativa. Al amparo de este convenio marco, el INA suscribió diversos convenios específicos de cooperación, verbigracia: convenio específico de cooperación entre el INA y la Junta Administrativa del Colegio Técnico Profesional Jesús Ocaña; convenio específico de cooperación entre el INA y la Junta Administrativa del Colegio Técnico Profesional La Fortuna de San Carlos; y convenio específico de cooperación entre el INA y el MEP denominado "Ejecución de programas conjuntos en las

áreas de informática educativa" y el uso de las instalaciones de los colegios técnicos profesionales para impartir acciones formativas del INA.

A nivel del MEP se establecieron pasantías para que los estudiantes de décimo año se desplazaran a las empresas. A nivel del MEP / INA se establecieron prácticas supervisadas para que los estudiantes de décimo año se desplazaran a las empresas. En el periodo comprendido entre 1998 y el año 2001 participaron en esta modalidad un aproximado a 11.841 estudiantes del MEP.

En el caso del INA, en 1998, mediante los Programas de Gestión Compartida, el INA ejecutó 328 acciones formativas que cubrieron a 4.958 participantes de distintos sectores productivos. En 1999, brindó 2.418 acciones formativas dirigidas a atender necesidades propias de las empresas. Participaron 1.800 empresas en los diferentes sectores económicos. En el año 2000 el Programa de Gestión Compartida cubrió a un total de 15.250 participantes y en el 2001, como dato más reciente del I semestre del 2001 se cubrió a un total de 3.402 participantes.

Dentro del apartado *Empleo y Salarios,* se establece como objetivo central la promoción del desarrollo integral de las personas y la utilización plena de las capacidades humanas a través de procesos de formación y mejoramiento del capital humano, de la creación de empleo productivo y bien remunerado y del ejercicio de los derechos del trabajador y del sector empresarial.

Dicha área temática consta de las siguientes políticas:

- Facilitación de oportunidades de acceso al empleo
- Fortalecimiento de la pertinencia de las ofertas educativas para la inserción en el mercado laboral y productivo
- Formación y capacitación para el trabajo para mejorar la productividad y competitividad de las empresas y del sector laboral del país, en especial de poblaciones en desventaja social y grupos especiales
- Auxilio temporal para el desempleo
- Fortalecimiento del financiamiento de programas Sociales

- Protección efectiva al trabajo
- Atención integral del problema derivado de la relación entre las variables inmigraciones laborales-mercado laboral
- Creación de oportunidades de desarrollo para los menores trabajadores
- Mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores del sector público sin que conduzca a la agudización de desequilibrios en las finanzas públicas y del sector privado para que no devenguen un salario inferior al mínimo

En esta Administración en el mes de junio del 2002, bajo el marco del Consejo Superior de Trabajo, se propuso instalar una comisión tripartita para que diseñase un documento propositivo para definir la Política Pública Nacional de Empleo para Costa Rica.

Fue en el año 2003 que representantes de gobierno sindicatos, empresarios, así como de los sectores cooperativista, solidarista, personeros del Ministerio de Planificación y Política Económica y el INA, se abocaron al diseño de una agenda de trabajo, la cual permitió a la comisión obtener importantes conclusiones.

En referencia a la Política de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, ésta no se ejecutó y el SINETEC no pudo continuar, lo anterior, por cuanto, ambas instancias no se oficializaron, aunado con la ausencia de mecanismos de programación, seguimiento y evaluación, así como a la falta de interrelación entre el Sistema de Intermediación de Empleo y el SINETEC.

El fracaso en la implementación de la política de empleo en el pasado obedeció a la falta de aseguramiento de un marco institucional de carácter sistémico de la política, a partir de la voluntad política, que garantizase la permanencia de las acciones que debían desarrollarse por parte de las diferentes instituciones involucradas. Al unirse los aspectos anteriores con la falta de compromiso y ausencia de definición en las funciones y responsabilidades por parte de las instituciones vinculadas con la ejecución de la política, los esfuerzos realizados en esta materia se perdieron fácilmente, especialmente en el momento en que cambiaron los jerarcas de las instituciones.

Otro factor que se suma, fue la falta de recursos en las instituciones, concretamente en el MTSS como ente rector de la política de empleo. Institución que aun no posee un conocimiento integral y profundo de la realidad del mercado del trabajo (demanda oferta), ya que no existe un registro único de la oferta y la demanda, ni coordinación entre las diferentes instituciones dedicadas a la formación técnica, de manera que se fomente la empleabilidad de la fuerza laboral en función de la demanda de empleo (MTSS, 2005).

2.11 Administración Arias Sánchez

Plan Nacional de Desarrollo: Jorge Manuel Dengo Obregón

Período 2006 - 2010

En el Plan Jorge Manuel Dengo Obregón, en su Capítulo 3 Eje de Política Productiva, se expone la situación actual de la pobreza y el desempleo del país. A continuación se presentan las principales consideraciones:

En Costa Rica el nivel de pobreza se ha mantenido estancado durante la última década. Cerca del 20% de las familias costarricenses son pobres. Este nivel de pobreza se encuentra vinculado, entre otros fenómenos, a la incapacidad de la economía para generar puestos de trabajo formales bien remunerados, como a importantes carencias en la educación formal y técnica, que ha impedido la elevación de la productividad y los salarios de los costarricenses.

El desempleo abierto aunque en niveles comparativamente bajos, ha mostrado una tendencia al alza en los últimos seis años, subiendo del 5,2% en el 2000 al 6,6% en el 2005. El subempleo visible, por su parte, creció 4,0% en ese mismo lapso.

Se destaca que tanto el desempleo abierto como el subempleo visible recaen con más fuerza sobre las mujeres que los hombres. En el año 2005 las tasas de desempleo abierto y subempleo visible alcanzaron respectivamente el 9,6% y el 7,5%.

Por otra parte la población ocupada vio caer sus ingresos reales en el 2005 por tercer año consecutivo, descenso que fue mucho más marcado en el sector informal (5,4%) que en

el formal (1,4%) de acuerdo con los cálculos del Proyecto Estado de la Nación. Según esta misma fuente el 45,3% de los trabajos creados en el 2005 correspondieron al Sector Informal.

Los Grandes Desafíos: Reducción del desempleo y la pobreza

El Programa plantea la reducción gradual y sostenida del *desempleo y la pobreza*, mediante la combinación de políticas productivas que generen puestos de trabajo formales bien remunerados y políticas educativas y de capacitación que permitan a los trabajadores desarrollar las habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para poder acceder a esos puestos de trabajo.

En el Sector Trabajo y Seguridad Social, se destaca como meta sectorial: Reducir el desempleo abierto en un 0.8% al finalizar el período de gobierno

Respecto del Eje de política productiva: Sector Trabajo y Seguridad Social, se plantea el diseño y puesta en marcha del Sistema Nacional de Formación Profesional SINAFOP, que articulará la acción del Instituto Nacional de Aprendizaje INA, con la del Ministerio de Educación Pública MEP, para poner a disposición programas de capacitación y formación profesional, dirigidos a jóvenes excluidos del sistema de educación formal y que aspiran incorporarse al mercado de trabajo o de personas no jóvenes que requieren una reconversión de su capital humano. Se aspira capacitar a 12.000 personas en el período 2006 -2010.

3. Arribando hacia algunas conclusiones

- La formación profesional es considerada como un medio para el desarrollo social y económico del país y se vincula con el empleo, como estrategia para lograr la calificación de personal para la industria y su incorporación al mercado laboral.

- En los primeros Planes de Desarrollo analizados en este estudio, se destaca la actividad agropecuaria como la principal fuente de ocupación de los costarricenses, variándose en los últimos años como efecto de la globalización, adquiriendo mayor

protagonismo la tercerización de la economía, referido al auge del comercio y los servicios.

- Algunos Planes presentan desarrollos muy escuetos sobre los lineamientos de política en materia de empleo y se abocan más a detallar a modo de diagnóstico la situación por la que atravesaba el país en el período.
- No fue posible encontrar en todos los Planes Nacionales de Desarrollo: los lineamientos de política, los objetivos, las estrategias, las acciones, las instancias involucradas, los recursos, los plazos y las poblaciones a las cuales se dirige.

- La aplicación de los Programa de Ajuste Estructural en Costa Rica produjo consecuencias en el mercado de trabajo, incidiendo en el desmejoramiento del empleo público, acrecentamiento del sector informal, el subempleo y desempleo, así como en el aumento de empleos de baja calidad.

- A pesar de los esfuerzos de los gobiernos el problema del desempleo persiste, afectando como se dijera en apartados anteriores, a los jóvenes en mayor proporción que otros grupos poblacionales.

- La orientación de la política de empleo, al igual que otras políticas sociales ha sido focalizada, lo que ha hecho que esta se oriente a los sectores más vulnerables o empobrecidos.

- En nuestro país no ha existido una política de empleo como parte integral de una política de desarrollo, que tenga como objetivo promover la movilidad social ascendente, lograr una mejor distribución del ingreso y reducir la pobreza (MTSS, 2005). Lo anterior a pesar de que las leyes orgánicas de diferentes instituciones definen la responsabilidad del MTSS como ente rector en materia de trabajo, el INA como ente rector de la formación profesional y la rectoría del MEP en materia de educación formal.

- Las políticas públicas se han orientado hacia el combate de la pobreza, dejando de lado el diseño de políticas públicas que fomenten la empleabilidad, el emprendedurismo, una mayor creación de riqueza y su distribución.

- Prevalece la ideología neoliberal y su constante presión para el desmantelamiento de las instituciones, lo que incide en la permanencia del subdesarrollo y por consiguiente la dificultad para el diseño y ejecución de políticas públicas que favorezcan la igualdad y equidad del país.

- Existe una preocupación por generar mayores oportunidades de empleo para los costarricenses, de ahí que en los últimos años se han desarrollado programas dirigidos a poblaciones vulnerables, tales como jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, sin embargo, dada la prevalencia de las condiciones de pobreza y las inequidades en la distribución de la riqueza, los esfuerzos no parecen ser suficientes.

- En materia de empleo y formación profesional, son más las mujeres desempleadas, excluidas, ubicadas en carreras de bajo contenido tecnológico, que los hombres.

- La Política de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, no se ejecutó y el SINETEC tampoco pudo continuar, por cuanto ambas instancias no se oficializaron, ni se logró una interrelación entre el Sistema de Intermediación de Empleo y el SINETEC.

- La implementación de la política de empleo fracasó, dada la falta de aseguramiento de un marco institucional de carácter sistémico y voluntad política, que garantizase la permanencia de las acciones que debían desarrollarse por parte de las diferentes instituciones involucradas. Lo anterior provocó que los esfuerzos realizados en esta materia se perdieran fácilmente, especialmente en el momento en que cambiaron los jerarcas de las instituciones.

- La falta de recursos en las instituciones, concretamente en el MTSS como ente rector de la política de empleo, incidió en su fracaso. Así como el desconocimiento integral y profundo de este Ministerio de la realidad del mercado del trabajo (demanda oferta), aunado a la inexistencia de un registro único de la oferta y la demanda.

- Con los cambios de gobiernos muchos de los programas se han visto interrumpidos, por lo que se ha afectado su continuidad y limitado su aporte a la sociedad.

- El proceso de transformación o período de reforma de la formación profesional incidió en el mejoramiento de la misma, mediante el replanteamiento de los objetivos, ampliación de la cobertura, agilización de los procedimientos, eliminación de la jerarquización, implementación de importantes modalidades de enseñanza aprendizaje como la modularización y la formación dual, inversión en tecnología, entre otros.

- El modelo curricular del INA ha sido transformado ajustándolo a las demandas y necesidades del mercado, a los avances tecnológicos y a procesos de enseñanza aprendizaje más constructivistas.
- La capacidad de atención de estudiantes se ha venido incrementando con el paso de los años. Cada nuevo año el INA atiende a más personas.

- El INA cuenta con un sistema de becas que favorece a la población estudiantil de escasos recursos, para que puedan concluir con sus estudios técnicos.

- Los 12 núdeos tecnológicos, cuentan con una unidad denominada Planeamiento y Evaluación que realiza constantemente estudios de mercado, mediante el esfuerzo investigativo de estas unidades, los núcleos mantienen un conocimiento del contexto externo en cual se encuentran inmersos. Estas unidades les permiten hacer una lectura del entorno e identificar las necesidades y demandas del mercado, con base en dichos estudios, los núcleos toman decisiones y adecuan sus

planes de estudio. Este proceso ha resultado exitoso, según se demuestra en las investigaciones y estudios llevados a cabo por la Unidad de Desarrollo y Estadísticas, donde se evidencia como la mayoría de personas egresadas del INA, sin mayores dificultades se incorporan rápidamente en la fuerza laboral del país.

- Muchas de las personas egresadas del INA han logrado montar su micro empresa, lo anterior gracias al esfuerzo y determinación de sus mismos egresados y egresadas y la formación en emprendedurismo o emprendimientos ofrecida por el INA.

Capítulo VII

La Formación Profesional y la inserción laboral

Estudio de los procesos de incorporación de las personas egresadas del CENETUR, en el mercado de trabajo en el período 2004 - 2007

En el presente capítulo se consignan los principales hallazgos del estudio sobre los procesos de incorporación de las personas egresadas del CENETUR, al mercado de trabajo costarricense, como referente empírico, de los procesos de transformación de la formación profesional en el marco de la política pública de generación de empleo en Costa Rica.

Se expone la información obtenida mediante la aplicación de una entrevista semi estructurada a una muestra de 102 personas egresadas del núcleo turismo, que obtuvieron su título en los años 2004, 2005, 2006 y 2007 en los subsectores: gastronomía, hospedaje y servicios turísticos. La entrevista se aplicó entre noviembre 2007 y abril 2008, procediéndose con el análisis a finales de julio de 2008.

Del total de población considerada en la investigación, 102 egresadas (os), se determinó que dadas sus condiciones laborales fue posible identificar tres subgrupos a saber:

- Egresadas (os) que al momento de la entrevista no trabajaban
- Egresadas (os) que al momento de la entrevista trabajaban, pero "no" en el sector turismo
- Egresadas (os) que al momento de la entrevista trabajaban en el sector turismo.

Con base en este primer hallazgo se organiza toda la presentación de la información, resaltando para cada subgrupo de población el perfil socio demográfico, el perfil académico y solo para el caso de las personas que al momento de la entrevista trabajaban en el sector turismo, el perfil laboral, que incluye las características del trabajo, la remuneración, el clima organizacional y la percepción de las diferencias por género. [3]

---

[3] La secuencia en que se presentan los cuadros y gráficos se describe a continuación: En primer lugar se presentan los cuadros referidos al total de la población entrevistada, 102. De la población total se construyó el perfil socio demográfico así como el perfil académico. En segundo lugar se presentan los cuadros de las

El trabajo de campo integró, además de la entrevista aplicada a las personas egresadas del Núcleo Turismo, una entrevista semi estructurada al director del Núcleo Turismo, señor Eduardo Araya Bolaños, al encargado del Centro Nacional Especializado en Turismo, señor Eduardo Sierra Coto y a la persona encargada del proceso de planeamiento y evaluación, señora Marjorie Araya.

La entrevista semiestructurada contó con los siguientes apartados:

1. Desempeño gerencial del núcleo turismo
2. Desempeño gerencial del CENETUR
3. Mercado de trabajo

1. Características sociodemográficas de la Población

Tabla 20 Edad del total de las personas egresadas del CENETUR

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
15-20	10	10
21-24	50	49
25-29	24	23
30-34	8	8
35-39	5	5
40-44	3	3
44-49	1	1
50 o más	1	1

La mayoría de las personas entrevistadas se ubica en el rango de edad entre los 21 y 24 años, seguido del rango entre 25 a 29 años. Como se muestra en el cuadro 1. la población que estudia en el INA, es en su mayoría joven. Con lo anterior, no se quiere decir que

---

personas que al momento de la entrevista no se encontraban trabajando. Para este subgrupo se construyó el perfil de datos sociodemográficos, el perfil académico y se destacan las principales razones por las cuales no trabajan. En tercer lugar se presentan los cuadros de las personas que al momento de la entrevista trabajaban, mas "no" para el sector turismo. Para este subgrupo se construyó el perfil de datos sociodemográficos, el perfil académico y se destacan las principales razones por las cuales habiéndose preparado en turismo no trabajan en esta rama. En cuarto lugar se presentan los cuadros de las personas que al momento de la entrevista se encontraban trabajando en el sector turismo. Para este subgrupo se construyó el perfil de datos sociodemográficos, el perfil académico y el perfil laboral.

esta institución capacite exclusivamente personas jóvenes, ya que también estudian personas adultas y adultas mayores.

La incidencia de que las personas que estudian turismo sean en su mayoría, mayores de edad se asocia entre otras razones al requerimiento de manejo de licores en sus clases y prácticas. Según la legislación costarricense, personas menores de edad no podrían llevar cursos o servicios de capacitación que impliquen la manipulación de licores.

De esta manera, en otros núcleos podría haber mayor presencia de menores de edad
Los programas ofrecidos por el CENETUR, despiertan un mayor interés en personas jóvenes, quienes deciden estudiar gastronomía, hospedaje y servicios turísticos e incluso, quedar anotados en listas de espera hasta obtener matrícula en los servicios de capacitación que desean estudiar.

Se infiere que la edad de las personas que deciden estudiar turismo podría estar asociada con los requerimientos del sector. Por tratarse de trabajos con horarios mixtos, jornadas laborales en ocasiones de más de ocho horas, trabajos lejos del lugar de residencia, ciertas condiciones físicas, entre otras, se podría estimar que las personas jóvenes son más susceptibles de ser contratadas dentro de este sector.

En este sentido, el sector turismo podría excluir a personas adultas, adultas mayores, discapacitadas o minorías étnicas. La mayoría de las personas que se contratan en hoteles, son personas jóvenes, especialmente en puestos de recepción, saloneros (as), animación, bailarinas, bartender, capitanes de saloneros (as) y otros, los cuales mantienen un contacto directo con los huéspedes, donde la apariencia física (contextura, estatura, edad) de la persona por contratar, es considerada por el empleador.

En puestos como misceláneo (a), jardinero (a), mucama o botones podrían encontrarse personas de mayor edad.

Tabla 21 Distribución de la población egresada del CENETUR según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
Masculino	43	42
Femenino	59	58

Del total de la población el 58% son mujeres y el 42% son hombres.

El INA, en los últimos años ha logrado equiparar su oferta formativa, abriendo espacios para las mujeres, de ahí que en la actualidad, el 50% de la población que estudia en esta institución son mujeres. Lo anterior representa un logro para el género femenino, que en años anteriores no alcanzaba ni el 40% de la matrícula.

Para el Proyecto Estado de la Nación, las mujeres logran permanecer por más tiempo en procesos de formación y capacitación y no solo logran estar más tiempo escolarizadas, sino que terminan las carreras o cursos, en mayor porcentaje que los hombres. En otras palabras, existe mayor deserción de hombres de los procesos formativos.

El INA representa entonces, una oportunidad de formación para las mujeres que les permite acceder al mercado de trabajo, igual como sucede con los hombres.

Tabla 22 Provincia de residencia del total de personas egresadas del CENETUR, en el momento de aplicarse la entrevista

Provincia	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
San José	67	66
Alajuela	10	10
Cartago	11	11
Heredia	14	14

Como se observa en el cuadro anterior, la mayoría de los entrevistados vivían en San José, mientras estudiaban. En el proceso de localización de las personas de la muestra fue posible constatar que algunos de ellos se habían desplazado a vivir a otros lugares, como por ejemplo la provincia de Guanacaste, a causa de los hoteles que les han empleado.

Alajuela corresponde a la provincia de donde menos personas se interesaron en estudiar en el CENETUR. Una razón que podría explicar este hecho es la ubicación del Núcleo Industria Alimentaria en el Coyol de Alajuela, lo que le ofrece una opción gastronómica a los alajuelenses, que no tendrían que desplazarse hasta San José para llevar programas vinculados con el mundo de la cocina.

Tabla 23 Estado civil del total de personas egresadas del CENETUR, en el momento de aplicarse la entrevista

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
Casado	19	19
Soltero	76	74
Divorciado	3	3
Unión Libre	4	4

El 74% de las personas entrevistadas son solteras, el 19% son casadas. Lo anterior guarda relación con las edades tan jóvenes de las personas entrevistadas (20-24 años) lo que confirma las estadísticas nacionales respecto de la edad en que los costarricenses contraen matrimonio; que indican que actualmente, las personas prefieren casarse en edades cercanas a las 30 años de edad, o después de que han terminado sus carreras profesionales o técnicas.

Los cuadros que a continuación se presentan corresponden al perfil académico de las y los egresados.

1.1 Perfil académico

Tabla 24 Subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR

Subsector	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
Gastronomía	72	70
Hospedaje	18	18
Servicios Turísticos	12	12

Los datos obtenidos demuestran que existe un mayor interés por el subsector de gastronomía que por los subsectores de hospedaje y servicios turísticos.

Con el auge del turismo en Costa Rica en los últimos 15 años, el país ha requerido aumentar el número de técnicos en éstas áreas, lo que ha provocado un aumento en la demanda de los programas impartidos en el CENETUR, especialmente en gastronomía.

Tabla 25 Tiempo que duraron las personas egresadas del CENETUR en terminar el módulo

Tiempo de duración	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
Un año	93	91
Dos años	6	6
Tres años o más	3	3

Respecto del tiempo de duración para culminar la carrera técnica, es preciso acotar que la mayoría de los y las entrevistadas cumplieron con el plazo establecido por el Núcleo Turismo. Una de las razones por las cuales algunas personas egresadas superaron el año de estudio, fue porque decidieron continuar estudiando en el INA.

Tabla 26 Año en que obtuvieron el título, las personas egresadas del CENETUR

Año	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
2004	10	10
2005	32	31
2006	46	45
2007	14	14

Del total de personas entrevistadas, la mayoría obtuvo su título en el año 2006.

La pequeña cantidad de personas graduadas en el 2007, tiene que ver con que en los años 2004 al 2006, se utilizó como referente el período comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre, por cada uno de esos años, mientras que para el año 2007, la fecha

varió del 01 de enero al 31 de agosto. Fecha en que se realizó el corte para proceder al cálculo de la muestra e iniciar el proceso de recolección de la información.

Tabla 27 Principales aportes académicos identificados por las personas egresadas del CENETUR

Principales aportes académicos	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
Idioma inglés	14	14
Conocimientos aprendizaje formación	69	68
Acceder a un trabajo	10	10
Experiencia	3	3
Posibilidad de mejorar las condiciones de vida	6	5

Para la mayoría de las personas entrevistadas, el principal aporte de la formación del INA, fueron los conocimientos recibidos durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje, esto se refiere a los contenidos teóricos de los cursos así como a las técnicas aprendidas. Como se aprecia en el cuadro, los otros aportes son: el estudio de un segundo idioma, en este caso el inglés; la posibilidad de acceder rápidamente a un puesto de trabajo en el sector turismo, haber mejorado las condiciones de vida y la experiencia adquirida en las prácticas.

Como lo expresara la señora Marjorie Araya encargada de Planeamiento y Evaluación del Núcleo Turismo, *"tomando como insumo los diagnósticos en las empresas y los estudios de determinación de necesidades de formación y capacitación, se lleva a cabo la actualización de la oferta formativa así como sus componentes, es decir, la actualización de los módulos y del material didáctico. Además de requerirse, se diseñan nuevos módulos o material didáctico".*

Tabla 28 Nivel de satisfacción de la formación profesional, percibida por las personas egresadas del CENETUR

Nivel de satisfacción por la formación profesional	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
Totalmente satisfecho	80	78
Parcialmente Satisfecho	20	20
Insatisfecho	2	2

Entre las razones por las cuales, la mayoría de las personas afirmaron encontrarse satisfechos con la formación, se destacan: la calidad de los docentes, la calidad de los materiales brindados, los contenidos de los servicios de capacitación, el servicio de bienestar estudiantil mediante su sistema de becas y otros.

Por su parte, las personas que manifestaron no estar satisfechos argumentaron problemas con docentes y deficiencias en los contenidos de cursos.

Tabla 29 Opinión de las personas egresadas del CENETUR acerca del INA

Opinión del INA	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
Institución excelente	39	38
Institución buena y prestigiosa	50	49
Institución que forma personas	8	8
No se encuentran satisfechos con la institución	5	5

Respecto de la opinión que tienen las personas entrevistadas, sobre el INA como institución del Estado costarricense, la mayoría manifestó opiniones favorables, indicando que es buena, prestigiosa y excelente, además indicaron que es una institución dedicada a formar personas y sólo el 5% no se encuentra satisfecho con la institución.

Tabla 30 Contenidos no abordados en la capacitación y formación recibida en el CENETUR, según opinión de las personas egresadas

Contenidos no abordados en la capitación	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
Falta información sobre mercado de trabajo	4	4
Falta mayor instrucción en repostería	2	2
Falta mejorar el inglés	2	2
Falta más prácticas y giras	8	8
Se contemplaron todos los aspectos	80	78
Otros	5	5
No respondió	1	1

Para la mayoría de las personas entrevistadas se abordaron todos los contenidos requeridos para el óptimo desempeño de las funciones, en sus lugares de trabajo.

Algunas personas argumentaron que hizo falta ahondar en temas propios del mercado de trabajo en turismo, el cual puede ser muy competitivo y riesgoso. Otras personas indicaron falta de capacitación en repostería, mejorar el inglés y aumentar el número de giras y prácticas.

Para Marjorie Araya, el hecho de que la mayoría de las personas egresadas del CENETUR, consideren que el INA les brinda los elementos teórico – prácticos, para un óptimo desempeño en sus puestos de trabajo obedece a que el Núcleo conoce el mercado de trabajo donde posteriormente ingresarán las personas egresadas mediante los estudios de mercado, impacto, ferias laborales y los comités de enlace.

Según destaca Sierra, encargado del CENETUR, *"se conoce el mercado de trabajo mediante las prácticas supervisadas, que logran en un 90% que los estudiantes se queden laborando en su lugar de práctica. También por la creciente demanda de habitaciones que ha generado la construcción de grandes hoteles, estos dos parámetros nos permite medir la necesidad de personal altamente capacitado en el área de turismo"*.

Tabla 31 Principales recomendaciones para mejorar la capacitaron y formación ofrecida por el INA, según opinión de las personas egresadas del CENETUR

Principales recomendaciones para mejorar la capacitación y formación	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
Mejorar el proceso de selección estudiantes	14	14
Mejorar la calidad docente	10	10
Mejorar las instalaciones físicas del INA	13	12
Mejorar el contenido de los cursos y las prácticas	16	15
Mejorar la enseñanza del idioma inglés	31	31
Adecuar horarios para personas que trabajan	15	15
No respondió	3	3

Como se aprecia en el cuadro anterior las personas egresadas brindaron recomendaciones para mejorar los procesos de formación y capacitación. La mayoría considera que debe mejorarse la enseñanza del idioma inglés, seguido de mejorar los contenidos de los servicios de capacitación y la selección de las personas participantes.

Con la pregunta: ¿Después de egresado del INA en cuánto tiempo obtuvo un trabajo?, se subdivide el grupo total de entrevistados (102) en:

1. los que tienen trabajo
2. los que no tienen trabajo

Tabla 32 Tiempo transcurrido antes de obtener un trabajo, las personas egresadas del CENETUR

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Total	102	100
Inmediatamente	67	66
Seis meses después	3	3
Un año después	5	5
No tiene trabajo	27	26

Del cuadro anterior se desprende que la mayoría de las personas entrevistadas obtuvieron un trabajo inmediatamente después de egresados del INA. Algunos de los y las egresadas fueron contratados una vez finalizada su práctica supervisada. Para más del 50%, obtener un trabajo por primera vez no fue difícil.

Para Marjorie Araya, la formación profesional que reciben los y las estudiantes del INA, les favorece su inserción en el mercado de trabajo: "*les brinda las competencias laborales necesarias, es decir, los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para el desempeño de sus funciones en el área de trabajo*".

A la vez el cuadro muestra la cantidad de personas desocupadas o desempleadas. El 26% del total de egresados (as) no tenían trabajo, en el momento de aplicársele la entrevista.

Lo anterior coincide con las amplias explicaciones ofrecidas por la OIT cuando afirma que gran parte de los desempleados del mundo son jóvenes. Este organismo considera que el problema del desempleo no afecta a todos los grupos poblaciones por igual, sino en mayor proporción a la población cuyas edades oscilan entre los 15 y los 35 años, la cual representa el 25% de la población mundial y aproximadamente el 50% del total de población desempleada en el mundo (OIT, 2005).

Las tasas de desempleo juvenil son mucho más elevadas que las tasas de desempleo general en todas las regiones del mundo. Según los datos disponibles de la OIT, el porcentaje de personas desempleadas es mucho mayor en jóvenes que en adultos. En este sentido el desempleo sostenido, puede tornar más vulnerable a la población joven, llevándolos al límite de la exclusión social... (OIT, 2005).

De la información anterior se infiere que si bien los egresados (as) del INA logran insertarse fácil y rápidamente al mercado de trabajo, ello no garantiza su permanencia en dicho mercado. Lo que se confirma con el alto porcentaje de personas, que al momento de la entrevista, se encontraban sin trabajo.

2. Personas egresadas que no tienen trabajo

El cuadro que a continuación se presenta muestra las razones por las cuales 27 de las personas egresadas no tenían trabajo al momento de aplicársele la entrevista.

Tabla 33 Razones por las cuales las personas egresadas del CENETUR, no tienen trabajo

Razones	Frecuencia	Porcentaje
Total	27	100
Estableció su propio negocio	4	15
Estudia actualmente	11	41
Problemas en el trabajo	7	26
Otras razones	5	18

La principal razón por la cual la mayoría de las personas entrevistadas no estaban trabajando, es porque decidieron continuar estudiando; algunas de las carreras que mencionaron, no guardan relación con el turismo, por ejemplo: diseño de interiores, terapia física, recursos humanos. Otros por su parte estudian administración hotelera e inglés, temas más afines con su formación inicial.

Otra de las razones se asocia con "problemas en el trabajo" tales como: problemas con el jefe, no se reúne los requisitos que pide el empleador, han sido despedidos.

Cinco personas indicaron "otras razones", destacándose aquí la maternidad o el deseo de permanecer en el domicilio, en lugar de trabajar.

El rubro más pequeño lo integran las personas que al momento de la entrevista se encontraban montando su propio negocio, específicamente catering service.

En los cuadros siguientes se muestra información referente a las personas entrevistadas que no tienen trabajo. Siguiendo con la secuencia desarrollada hasta el momento, se presenta primero el perfil de datos personales y luego el perfil académico.

2.1 Perfil de datos sociodemográficos

Tabla 34 Edad de las personas egresadas del CENETUR, que no tienen trabajo

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Total	27	100
15-20	3	11
21-24	17	63
25-29	4	15
30-34	1	4
40-44	2	7

En el cuadro se observa que la mayoría de las personas sin trabajo se ubican en el rango de edad 21-24; lo que coincide con las investigaciones de la OIT, que estiman que lo jóvenes entre 18 y 35 años constituyen la población más vulnerable en materia de empleo.

Tabla 35 Sexo de las personas egresadas del CENETUR, que no tienen trabajo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Total	27	100
Masculino	8	30
Femenino	19	70

Las mujeres constituyen el mayor rubro de personas desempleadas, en comparación con los hombres. El dato presentado nuevamente coincide con las conclusiones de los estudios de OIT y el Proyecto Estado de la Nación, cuando afirman que si bien las mujeres logran permanecer más tiempo escolarizadas en proporción que los hombres, son las que ocupan el rubro mayor de personas desempleadas, subempleadas, empleadas de tiempo parcial y las que se ubican mayormente en el sector informar de la economía, respecto de los hombres.

Tabla 36 Provincia de residencia, en el momento de aplicársele la entrevista, a las personas. Estado civil de las personas egresadas del CENETUR, que no tienen trabajo

Provincia	Frecuencia	Porcentaje
Total	27	100
San José	17	63
Alajuela	3	11
Cartago	2	7
Heredia	5	19

El CENETUR se ubica en la provincia de San José, razón por la cual la mayoría de las personas que estudian en dicho centro de formación residen en esta misma provincia. Como se observa en el cuadro anterior, también estudian personas residentes en otras provincias, pero en menor proporción.

De la información del cuadro se puede afirmar que, para efectos del presente estudio, la mayoría de los y las desocupadas residen en la provincia de San José.

Tabla 37 Personas egresadas del CENETUR, que no tienen trabajo

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Total	27	100
Casado	5	19
Soltero	19	70
Divorciado	1	4
Unión Libre	2	7

Respecto del estado civil de las personas que no tienen trabajo se destaca que la mayoría son solteros (as), seguido de los y las casadas; un rubro menor lo ocupan las personas en unión libre y solo una persona presenta el estado civil de divorciada.

Como se mencionara en párrafos anteriores, el estado civil guarda relación con la edad de las personas entrevistadas.

2.2 Perfil académico

Los cuadros que se presentan a continuación corresponden al perfil académico.

Tabla 38 Año en que obtuvieron el título las personas egresadas del CENETUR, que no tienen trabajo

Año	Frecuencia	Porcentaje
Total	27	100
2004	2	7
2005	5	19
2006	17	63
2007	3	11

En concordancia con los datos generales, el mayor porcentaje de personas egresadas, obtuvo su título en el año 2006, el dato menor, corresponde al año 2004. Una de las posibles razones que explica el hallazgo tiene que ver con la gran cantidad de personas egresadas para el año 2006, la mayoría de las personas consignadas en el marco muestral se ubicaban en ese mismo año.

Tabla 39 Tiempo que duraron en terminar el módulo, las personas egresadas del CENETUR, que no tienen trabajo

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Total	27	100
Un año	24	89
Dos años	3	11

De las 27 personas entrevistadas sin trabajo, la mayoría logaron cumplir con el tiempo programado por el núcleo (un año) y solo un pequeño porcentaje superó el año de estudio.

Algunas de los y las egresadas decidieron continuar estudiando en el INA, ampliándose de esta manera el tiempo programado.

Tabla 40 Subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR y que no tienen trabajo

Sub sector	Frecuencia	Porcentaje
Total	27	100
Gastronomía	21	78
Hospedaje	5	18
Servicios Turísticos	1	4

Respecto del perfil académico de las y los egresados que no tienen trabajo, la mayoría eligió estudiar gastronomía y solo un porcentaje menor hospedaje y servicios turísticos. Este dato coincide con la proporcionalidad de la muestra y los datos obtenidos de la población total del estudio.

3. Personas egresadas que trabajan, pero no en el sector turismo

Como se explicara al inicio de este capítulo, después de aplicarse la entrevista se obtuvo tres grupos de egresados:

1. Los que no tienen trabajo
2. Los que trabajan, pero no en el sector turismo
3. Los que trabajan en el sector turismo.

A continuación se presentan los cuadros, que contienen la información sociodemográfica, académica y laboral, de las 21 personas que tienen un trabajo, sin embargo, este no es en el sector turismo.

3.1 Perfil de datos sociodemográficos

Tabla 41 Edad de las personas egresadas del CENETUR, cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Total	21	100
15-20	2	10
21-24	11	52
25-29	5	24
30-34	2	10
35-39	1	4

Tabla 42 Sexo de las personas egresadas del CENETUR cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Total	21	100
Masculino	7	33
Femenino	14	67

Con relación a la categoría sexo, según el cuadro anterior, la mayoría de las personas que estudiaron carreras técnicas vinculadas con turismo y que no trabajan en ese mismo sector, son mujeres.

Se infiere que por las características de los trabajos del sector turismo, como horarios, salarios, ubicación de los hoteles y otras, las mujeres optan por dejar sus trabajos o cambiarlos por otros mejor remunerados o en horarios que les permita atender sus responsabilidades como madres o en sus hogares.

Tabla 43 Provincia de residencia de las personas egresadas del CENETUR, cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo

Provincia	Frecuencia	Porcentaje
Total	21	100
San José	14	67
Alajuela	1	5
Cartago	3	14
Heredia	3	14

Respecto de la provincia o lugar de residencia de estas 21 personas egresadas, la mayoría proceden de San José.

San José prevalece, en todas las poblaciones identificadas. La mayoría de los egresados son de esta provincia.

Tabla 44 Estado civil de las personas egresadas del CENETUR, cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Total	21	100
Soltero	19	90
Divorciado	1	5
Unión Libre	1	5

Continuando con el perfil de este grupo, según el cuado anterior la mayoría de las personas son solteras, no hay personas casadas y solo una persona es divorciada y otra vive en unión libre. Los datos concuerdan con los generales.

3.2 Datos académicos

Tabla 45 Subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR, cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo

Sub sector	Frecuencia	Porcentaje
Total	21	100
Gastronomía	9	43
Hospedaje	8	38
Servicios Turísticos	4	19

Según el cuadro anterior, la mayoría de las personas estudiaron gastronomía, seguido de los otros dos subsectores.

Según estos resultados, quienes han estudiado hospedaje tienden a permanecer menos tiempo empleados, en relación con otros subsectores. La relación entre gastronomía y hospedaje es mínima y prevalece gastronomía por cuanto es el subsector en el cual más estudiantes se matriculan.

Tabla 46 Tiempo que duraron las personas egresadas del CENETUR en terminar el módulo, cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Total	21	100
Un año	21	100

Como se aprecia en el cuadro anterior, las 21 personas entrevistadas lograron terminar en el tiempo establecido por el núcleo. Por lo tanto el 100% estudió en un año.

Tabla 47 Año en que obtuvieron el título las personas egresadas del CENETUR, cuyo trabajo no se vincula con el sector turismo

Año	Frecuencia	Porcentaje
Total	21	100
2004	2	10
2005	12	57
2006	7	33

La mayoría de las personas obtuvo su título en el año 2005. De esta fecha al momento de aplicarse la entrevista habían transcurrido dos o tres años, tiempo suficiente, para que las personas egresadas trabajaran en el sector turismo y decidieran permanecer en dicho puesto o cambiarlo.

Los años elegidos para investigar (2004 al 2007), permitieron conocer lo sucedido con las personas egresadas, respecto del ámbito laboral, por lo menos dos años después de su salida del INA.

Si el presente estudio se hubiese circunscrito al año 2007 o 2008, posiblemente se hubiera obtenido que el 100% de los y las egresadas, se encontraran laborando en el sector de estudio.

El hecho de que los y las egresadas se incorporen fácilmente al mercado de trabajo, no quiere decir que estos se encuentren satisfechos o logren permanecer por mucho tiempo, en el citado sector.

Tabla 48 Razones por las cuales el trabajo no se vincula con el sector turismo

Razones	Frecuencia	Porcentaje
Total	21	100
Obtuvieron un mejor trabajo	20	95
Estudia	1	5

La mayoría indicó que la razón principal por la cual no permanecieron laborando para el sector turismo fue porque obtuvieron un mejor trabajo, refiriéndose a la remuneración: Solo una persona contestó, por razones de estudio.

Algunos de los lugares donde se encuentran trabajando son: HP, Caja Costarricense del Seguro Social, Centros de Servicio, Parque Nacional de Diversiones, BAC San José, Empresa de Topógrafos, Medicatura Forense (guarda), Biblioteca, Banco Nacional de Costa Rica. Según la información suministrada por los entrevistados (as) ellos (as), ocupan puestos administrativos, secretariales y técnicos.

4. Personas egresadas que laboran en turismo

Del total de entrevistados, se obtuvo que 53 personas, casi el 50%, se encontraban laborando para el sector turismo, en el momento en el que se les aplicó la entrevista. En los cuadros que a continuación se presentan se exponen las respuestas a las preguntas que se les hicieran a estas 53 personas, respecto de su trabajo y calidades del mismo. De igual manera como se realizó con las anteriores poblaciones se presentará el perfil de datos sociodemográficos, el perfil de datos académicos y el perfil laboral de acuerdo con los objetivos e intereses de la investigación.

4.1 Datos sociodemográficos

Tabla 49 Edad de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
15-20	4	8
21-24	22	42
25-29	15	28
30-34	5	9
35-39	4	7
40-44	1	2
44-49	1	2
50 o más	1	2

La mayor cantidad de personas egresadas que laboran en el sector turismo se encuentran en el rango de edad entre los 21 y 24 años de edad, seguido del rango entre los 25 y 29, lo que significa que las personas que trabajan para este sector son muy jóvenes en su mayoría. Este dato se retomará posteriormente cuando se analice el ingreso mensual de los egresados y se vincule el monto de ingreso con la edad.

Tabla 50 Sexo de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Masculino	28	53
Femenino	25	47

Respecto del sexo de las personas egresadas, este se encuentra muy parecido entre hombres y mujeres; solo una leve ventaja de 3 hombres supera la cantidad de mujeres que se han egresado; 28 hombres y 25 mujeres confirma los datos aportados por las autoridades del INA al afirmar que el 50% de los estudiantes INA son hombres y el restante 50% son mujeres, lo que permite concluir que, con el paso de los años se han ido equiparando las oportunidades de formación entre hombres y mujeres, cerrándose cada vez más la brecha existente entre los géneros.

Existe un aumento en la participación de las mujeres en los mercados de trabajo, en áreas no tradicionales, como lo fuera la industria textil. De este modo se constata la participación de las féminas en el sector servicios, lo que según Antunes 2001, ha aumentado las posibilidades de explotación de las mismas mediante ocupaciones de tiempo parcial, o en trabajos domésticos, por ejemplo. Es así como el trabajo femenino ha ido en aumento en todos los países del mundo (Antunes, 2001).

De la mano con la apertura de espacios, en el mercado de trabajo, para las mujeres, en los últimos años, se ha aumentado también la explotación y sobre carga de trabajo, quienes ahora tienen dos o tres jornadas de trabajo.

Tabla 51 Provincia de residencia de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo

Provincia	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
San José	36	68
Alajuela	6	11
Cartago	5	10
Heredia	6	11

El mayor porcentaje de personas egresadas que laboran en turismo vivían en el momento de la entrevista en San José, seguido de las personas que residían en Alajuela y Heredia, por último, Cartago.

Tabla 52 Estado civil de las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Casado	14	26
Soltero	37	70
Divorciado	1	2
Unión Libre	1	2

En concordancia con los anteriores perfiles, en este cuadro se observa que la mayoría de los egresados son solteros, lo que probablemente guarda relación con la edad (personas jóvenes, menores de 30 años). La menor cantidad de personas egresadas, respecto del estado civil, siempre es ocupada por los divorciados y los que viven en unión libre.

4.2 Perfil académico

Tabla 53 Sub sector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo

Sub sector	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Gastronomía	41	77
Hospedaje	5	10
Servicios Turísticos	7	13

En concordancia con los perfiles obtenidos anteriormente, la mayoría de los y las egresadas, que trabajan en turismo, estudiaron gastronomía.

Tabla 54 Tiempo que duraron cursando el programa las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Un año	47	88
Dos años	3	6
Tres años o más	3	6

En el cuadro anterior se muestra, cómo la mayoría de las y los egresados terminaron su proceso de estudio en un período de un año. Este perfil se mantiene en todos los subgrupos. Las personas que duraron más de un año, es porque decidieron continuar estudiando o porque alguna situación personal les impidió terminar en el tiempo esperado.

Tabla 55 Año en que obtuvieron su título las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo

Año	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
2004	6	11
2005	15	28
2006	21	40
2007	11	21

Del total de personas que laboran para el sector turismo, la mayoría terminó su formación técnica en el año 2006, seguido de las personas que terminaron en 2005.
A diferencia de la mayoría de las personas que trabajan en otro sector que no es el turismo, que terminaron en el año 2005.

4.3 Perfil laboral

Tabla 56 Tiempo que tardaron en obtener trabajo las personas egresadas del CENETUR que laboran para el sector turismo

Tiempo en obtener trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Inmediatamente	50	94
Seis meses después	1	2
Un año después	2	4

Como se aprecia en el cuadro 38, la mayoría de las personas egresadas logró insertarse al mercado de trabajo de manera inmediata. Sólo tres personas lo hicieron tiempo después de su egreso.

Lo anterior coincide con los estudios efectuados por la Unidad de Desarrollo y Estadísticas (UDE), del INA, en los cuales se registra la rapidez con que muchos de los y las egresadas de los servicios de capacitación, logran emplearse después de terminadas sus prácticas en los centros de trabajo.

Para las jerarquías del INA, así como para los encargados de los núcleos tecnológicos y las Unidades Regionales el dato anterior representa un importante indicador de éxito.
Con la presente investigación no solo se quiere identificar la rapidez con que se insertan los y las egresadas al mercado de trabajo sino, como ya se dijera, las condiciones de dicho mercado de trabajo.

La rápida y fácil incorporación de las personas egresadas, al mercado de trabajo puede explicarse, con lo indicado por Annunciato 1989, al indicar que *"paralelo a la retracción de los trabajadores en la industria manufacturera así como en la minería y el trabajo agrícola se percibe un crecimiento explosivo del sector servicios, que incluye a la industria de servicios, el pequeño y gran comercio, las finanzas, los seguros, al sector de bienes inmuebles, la hotelería, los restaurantes, los servicios personales, de negocios, de esparcimiento, de salud, los servicios legales y generales"* (Annunciato, 1989 en Antunes, 2001).

Esta expansión en la industria del turismo y el entretenimiento es percibida por las autoridades del núcleo en estudio y del CENETUR, quienes se ven desafiados a adecuar los planes de estudio de acuerdo con las demandas del sector, quienes a su vez se convierten en los grandes empleadores de las personas que se egresan del centro de formación.

Lo expresado en el párrafo anterior, guarda relación con el cuadro siguiente, el cual da cuenta de los sectores donde se emplean los y las egresadas.

Tabla 57 Sector en el cual trabajan las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo.

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Público	4	7
Privado	39	74
Dueño de su empresa	10	19

Del cuadro anterior se obtiene que la mayoría de las personas egresadas, laboran en el sector privado; seguido de las personas que tienen su propio negocio; por último se destaca el sector público, en el cual laboran 4 personas.

Algunos de los lugares donde laboran las personas entrevistada son: Hotel Marriot, Hotel Barceló San José Palacio, Swiss Travel, Hotel Paseo de las Damas, Paraíso Meliá, Aurola Holy day inn, Hotel Parque del Lago, Hotel Punta Islita, Hotel Four Seasons, Hotel Trópico Latino Lodge, Hotel La Condesa, Hotel Torremolinos, Hotel Orosi. A continuación se mencionan algunos de los restaurantes: Kowua, Parago, La Terraza, Spoon, Café Sol y Luna, Fogo Brasil, Tintos y Blancos y Lluna de Valencia.

Otros de los lugares donde laboran los entrevistados (as) son: Panadería las Delicias, Inbio Parque, Cualiti tours, Queques Conchita, Deleites, Tennis Club, Icafé, Club Colonial San José, Arepan S.A, Turismo Colón, Teleférico Bosque Lluvioso, Indoor Club.

Los egresados (as) que decidieron establecer su propio negocio afirman que este es más rentable que trabajar para el sector público o privado y presenta mayores ventajas que laborar bajo las presiones de los empleadores del sector turismo.
Algunas de los nombres de las empresas propias son: Sabores del cielo, Bocado dulce, Mi segunda casa, Ecosi Trocino. La mayoría de los negocios propios son de preparación y servicio de comida o venta de comida. Algunos de ellos solo se dedican a la preparación de repostería.

Dos de las personas que laboran para el sector público, trabajan para el Instituto Nacional de Aprendizaje, en calidad de docentes. Lo que quiere decir que una vez egresados del INA fueron contratados por esta misma institución para que impartieran clases, asesorías y realizaran otras funciones vinculadas con la docencia.

Tabla 58 Nivel de satisfacción, respecto de la experiencia laboral de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Satisfactoria	49	93
Insatisfactoria	4	7

Para la mayoría de las personas egresadas, la experiencia laboral ha resultado satisfactoria. Por cuanto se han alcanzado las expectativas personales y profesionales. Solo un pequeño porcentaje de entrevistados contestó negativamente, haciendo alusión a los bajos salarios que perciben, especialmente por el trabajo en cocina.

Para Marjorie Araya, la formación profesional en materia de turismo, contribuye para que sus egresados (as) ingresen al mercado de trabajo, por cuanto *"les brinda las competencias laborales necesarias, es decir, los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para el desempeño de sus funciones en el área de trabajo".*

La preparación que reciben los y las estudiantes en el INA, supone el desarrollo de competencias labores que les signifiquen experiencias de trabajo satisfactorias. El INA ha procurado leer el entorno que le rodea, identificar las necesidades de capacitación y formación profesional para adecuar sus planes de estudio a las demandas de los sectores para los cuales se forma mano de obra calificada, a efecto de que las personas que se egresen de sus centros de formación, logren experiencias óptimas de trabajo, tal y como lo refleja el presente estudio.

Tabla 59 Expectativas económicas respecto del trabajo que tienen las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Expectativa económica	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Sí	35	66
No	18	34

La mayoría de las personas entrevistadas considera que se han cumplido sus expectativas económicas. Para ellos (as), el salario les ha permitido mejorar sus condiciones de vida.

Contrario con la opinión anterior, el 34% de las y los egresados, estiman que sus expectativas económicas no han sido alcanzadas, aduciendo que en la mayoría de los lugares donde los contratan les pagan los salarios mínimos, especialmente en el sector gastronomía, donde todo el trabajo que realizan no se compensa con la paga final. Para estos entrevistados (as) los salarios deberían ser más competitivos y acordes con las exigencias de los empleadores, los horarios de trabajo y la inflación del país.

Para algunos de los entrevistados (as), los bajos ingresos, constituyen un factor de desmotivación, que ha hecho que algunas personas, ya no laboren para el sector, para el cual estudiaron.

Se estima que la diversidad de opiniones, respecto de las expectativas económicas, tiene que ver con las condiciones socio demográficas, económicas, sociales, laborales y otras, de los y las entrevistadas. No es lo mismo un, determinado, salario para una persona soltera, que para una casada, para alguien que no tiene dependientes, que para quien si los tiene. Para alguien que paga un alquiler o una hipoteca de una casa, que para quien se puede ir seis meses a trabajar en un hotel, donde le suplen todas sus necesidades y además no tiene responsabilidades en el hogar de origen.

Tabla 60 Cambios económicos percibidos por las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Cambios económicos	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Sí	49	92
No	4	8

Interesó conocer la opinión de los egresados (as), respecto de los cambios económicos percibidos por los mismos, una vez que obtuvieron trabajo. La mayoría, manifestó haber percibido cambios en sus ingresos, contra un 8% que contestó negativamente.

El estudio contempló no solo la opinión de los egresados (as), sino que integró una serie de indicadores que permitieran medir con mayor precisión si dichos cambios les posibilitaban mejorar la condición de vida. Los cuadros que a continuación se presentan contemplan los citados indicadores.

Nótese el contraste, respecto de la información obtenida en el cuadro anterior, la cual responde a aspectos generales y la información de los siguientes cuadros, que responden a aspectos específicos.

Tabla 61 Posibilidad de compra de terreno de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Compra de terreno	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	5	9
No	48	91

En el cuadro 43, se puede observar cómo las personas egresadas del CENETUR, que trabajan para el sector turismo, en su mayoría, reconocen, que no pueden comprar un terreno, para construir en el futuro.
Sólo cinco personas afirman tener la capacidad económica para comprar un terreno.

A pesar de que la mayoría de los entrevistados (as), han percibido cambios en sus ingresos y estos llenan sus expectativas económicas, lo cierto es que los mismos resultan insuficientes para adquirir un terreno o una vivienda como se evidencia en el cuadro siguiente.

Tabla 62 Posibilidad de compra de casa de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Compra de casa	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	6	11
No	47	87

Para los egresados (as), comprar una casa no es posible con los ingresos actuales. El 87%, estima que la proporcionalidad: valor de una casa - ingreso promedio de un trabajador (técnico - operativo) de un hotel, restaurante, agencia de vieje, no guarda relación, lo que les imposibilita la adquisición del citado bien.

De la información suministrada por los entrevistados (as), se infiere que si el salario que perciben, no resulta suficiente para la compra de una casa, probablemente tampoco resulte suficiente para adquirir el menaje de la misma y menos aún la manutención de una familia.

Tabla 63 Posibilidad adquisición de tecnología de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Adquisición de tecnología	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	34	64
No	19	36

Para la mayoría de las personas entrevistadas, con el ingreso que perciben, les ha sido posible adquirir tecnología, haciéndose referencia a equipos de cómputo, portátiles, unidades móviles y ciertos artefactos como televisores, ipot y otros.

Lo anterior, podría evidenciar un patrón de compras típico de personas jóvenes, quienes prefieren invertir en este tipo de artefactos que en otros bienes.

En los cuadros que a continuación se presentan (46, 47,48 y 49), se exponen los indicadores que pretenden medir el poder adquisitivo de las personas egresadas, que laboran para el sector turismo.

Tabla 64 Posibilidad de realización de viajes de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Viajes	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	17	32
No	36	68

Para las personas entrevistadas, la posibilidad de viajar dentro y fuera de Costa Rica resultó limitada o restringida, según opinó la mayoría. Los viajes al exterior del país resultaron menos probables.

Tabla 65 Posibilidad de invertir en salud de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Inversión en salud	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	14	26
No	39	74

Para los entrevistados (as), invertir en salud no resultó una posibilidad de inversión, según los ingresos percibidos.

El pago de servicios médicos del ámbito privado, especialistas y compra de tratamientos médicos, no constituye una prioridad, para esta población que aunado a sus bajos ingresos, son jóvenes.

Tabla 66 Posibilidad de mejorar la alimentación de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Mejora de la alimentación	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	17	32
No	36	68

La mayoría de las personas entrevistadas, reconoció que no invierte en su alimentación, no procura mejorarla.

Tabla 67 Posibilidad de ahorro de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Posibilidad de ahorro	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	16	30
No	37	70

La mayoría de los y las egresadas reconoció que no pueden ahorrar. Según afirman, sus ingresos resultan insuficientes.

Tabla 68 Ingreso mensual de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Ingreso mensual	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Menos ¢200.000	19	36
Entre ¢200.000 y ¢400.000	22	41
Entre ¢400.000 y ¢600.000	11	21
Entre ¢600.000 y ¢800.000	1	2

Teniendo como base el cuadro 45, donde se registra el ingreso mensual de los y las entrevistadas, es posible observar que la mayoría se ubica en el rubro, entre ¢200.000 y ¢400.000, seguido de 19 personas que perciben un ingreso de menos de ¢200.000. De los entrevistados (as) 11 personas se ubican en el rango de ¢400.000 a ¢600.000 y solo una persona afirma ganar entre ¢600.000 y ¢800.000.

De la información obtenida en el cuadro 50, se puede comprender mejor las razones por las cuales, siendo la mayoría de personas entrevistadas, solteras, no han podido adquirir vivienda propia, ni han podido invertir en salud, alimentación, no han podido viajar dentro o fuera del país y aún la posibilidad de ahorrar ha sido restringida o limitada para unos pocos.

Según afirmaron las personas entrevistadas, sus empleadores les pagan el salario mínimo que actualmente se encuentra en ¢200.000, según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo por tratarse de personas que laboran para el sector turismo, tienen la posibilidad de incrementar sus ingresos mediante el pago de propinas. La propina constituye un derecho y consiste en el pago del 10% del servicio; significa el sobreprecio que se paga como satisfacción por el servicio recibido, o bien, puede definirse como la retribución que el usuario o el cliente da al recibir un servicio, el cual se abona directamente al trabajador (a), como satisfacción por la atención recibida (MTSS, 2008).

Tienen derecho a propina los y las saloneras de restaurantes, bares y otros establecimientos similares, cuando su servicio se preste en las mesas (MTSS, 2008).

Una de las personas entrevistadas, que labora para el Hotel Four Seasons en Guanacaste, afirma contar con un ingreso mensual de ¢700.000, como producto de las propinas que los clientes (turismo internacional) le pagan. Indica que la paga que el hotel le da por su trabajo, corresponde al salario mínimo.

Se podría, entonces, estar ante un dato no exacto de los ingresos mensuales de las personas egresadas del Núcleo turismo, ya que las propinas no corresponden a un monto fijo, lo que significa que el ingreso podría variar de un mes a otro o de una temporada a otra.

Otro de los factores que inciden en el pago de salarios mínimos o salarios bajos tiene que ver con la edad de los trabajadores. Según las investigaciones de la UDE las personas jóvenes suelen ganar menos que las personas con experiencia y de más edad. Por lo menos en círculos profesionales o técnicos.

El turismo se ubica en el sector terciario o sector servicios de la economía, lo cual lo hace un sector no muy bien remunerado.
Para Marjorie Araya, *"los egresados del núcleo de turismo en muchas ocasiones han tenido salarios bajos por ser contratados para puestos operativos".*

Tabla 69 Funciones desempeñadas por las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Funciones	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Recepcionista	6	11
Salonero	9	17
Capitán de saloneros	2	4
Cocinero y ayudante de cocina	16	30
Pastelero y repostero	8	15
Docente	3	6
Guía de turismo	5	9
Otros	4	8

El cuadro 51 muestra las funciones desempeñadas por los y las egresadas que se entrevistaron. Las respuestas resultaron muy diversas, asociadas todas con los tres subsectores: gastronomía, hospedaje y servicios turísticos. La mayor cantidad de egresados (as) trabaja como cocinero (a) o ayudante de cocina, en hoteles o restaurantes, seguido de las personas que trabajan como salonero (a). Otra de las funciones desempeñadas son reposteros (as) o pasteleros (as) de hoteles, restaurantes negocios propios u otros, recepcionistas, guías de turismo y docentes. Sólo un pequeño porcentaje no especificó sus funciones o resultaron muy diversas de las citadas anteriormente.

A pasar que el trabajo en cocina es considerado mal pagado para algunos de los entrevistados(as), sigue siendo el subsector donde más personas se incorporan, en su mercado de trabajo.

Como se podrá observar, en los cuadros que se presentan a continuación, se incluye un rubro que dice "no aplica", el cual corresponde a 10 personas egresadas que se encontraban en el momento de aplicarles la entrevista montando su propio negocio. A este grupo de 10 personas no se les realizó algunas de las preguntas del cuestionario por considerarse poco oportunas con la condición que tienen actualmente. Así por ejemplo, se omitió preguntarles, por la relación con su jefatura, por cuanto ellos (as) no tienen jefatura, entre otras interrogantes con características similares.

Tabla 70 Conocimiento de los derechos laborales de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Conocimiento de derechos laborales	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si conocen	34	64
No conocen	9	17
No aplica	10	19

En el cuadro anterior se muestra, cómo la mayoría de las personas entrevistadas conoce sus derechos laborales, contra un porcentaje menor que afirma desconocerlos.

Algunos de los egresados (as) manifestaron lo que ellos consideran son sus derechos laborales. A continuación se transcribe algunas de las opiniones: vacaciones, aguinaldo, disfrute de días feriados, jornada de trabajo de 8 horas, pago de horas extras, seguro social, cesantía, derecho al salario, disfrute de un día libre por semana.

Para otros egresados (as) sus derechos son: contar con un médico de empresa, disponer de tiempo para almorzar, contar con la posibilidad de expresarse en el trabajo, disponer de tiempo para el descanso y mantener una buena comunicación con el patrono.

El hecho de que la mayoría de los y las egresadas cuente con conocimiento de sus derechos laborales guarda relación con lo manifestado por Marjorie Araya, quien indica que el tema sobre legislación laboral es integrado en el contenido de algunos servicios de capacitación, *"en diferentes módulos se incluyen contenidos sobre legislación laboral, por ejemplo: garantías laborales según la Constitución Política, el contrato laboral según el Código de Trabajo, regulaciones laborales de los guías de turismo y sus responsabilidades, legislación laboral, política salarial y derechos y obligaciones".*

Se entiende por derechos laborales al conjunto de atribuciones que le asiste a todo ser humano, de desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad; de forma que pueda solucionar sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación. Los derechos laborales se vinculan con los

derechos humanos en tanto "son constituyentes del núcleo irreductible de derechos económicos, sociales y culturales que incluirían el derecho a la alimentación, salud, vivienda, y educación; a los cuales se ha sugerido incluir el derecho al trabajo por ser la fuente original de provisión de bienes y servicios (Martínez, 139, en Morera, 2001).

Algunos de los derechos consignados en el Código de Trabajo costarricense son: derecho a un contrato de trabajo, a una jornada de trabajo, a vacaciones, a días feriados, a trabajar en un ambiente libre de acoso sexual, derechos para la protección de la trabajadora embarazada o en período de lactancia, derecho al pago del aguinaldo, derecho a la propina, derecho al preaviso y censantía.

Tabla 71 Derecho al pago del Seguro Social de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Pago de seguro social	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Sí	36	68
No	7	13
No aplica	10	19

La mayoría de las personas entrevistadas afirmó recibir el pago del seguro social por parte de sus empleadores. Solo una pequeña parte de la muestra, reconoció no recibir dicho pago.

Las siete personas entrevistadas que no reciben el pago por seguro social, es porque se encuentran contratados mediante la modalidad de servicios profesionales. Estas personas efectúan una venta de servicios profesionales.

Nuestra legislación en materia laboral establece el pago del seguro social, como una responsabilidad de todo empleador. Según información suministrada por personas trabajadoras del sector turismo años atrás, algunos empleadores no hacían contratos de trabajo a sus empleados ni les pagaban el seguro social. Al parecer la situación ha

mejorado considerablemente, gracias a los esfuerzos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Tabla 72 Tipo de contratación de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Tipo de contratación	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Fijo	37	70
Ocasional	6	11
No aplica	10	19

Respecto del tipo de contratación, se obtuvo la siguiente información. La mayoría de las personas entrevistadas, cuentan con un contrato de trabajo fijo y solo un 11% tienen un contrato ocasional.

En el sector turismo son comunes los trabajos ocasionales, especialmente por el cambio de temporadas (altas y bajas). Lo anterior lo reconoce Eduardo Sierra, quien afirma que el mundo de trabajo corresponde a un sector muy dinámico y exigente donde se presenta mucha rotación de personal producto de las temporadas altas y bajas, esto constituye una de sus principales debilidades.

Para Antunes, 2001, en la periferia de la fuerza de trabajo se ubican dos subgrupos diferenciados: el primero integrado por empleados de jornada completa con habilidades fácilmente disponibles en el mercado de trabajo, por ejemplo el personal del sector financiero, secretarial, administrativo y trabajo manual menos especializado, el cual se caracteriza por una alta rotación. El segundo subgrupo, ofrece una rotación y flexibilización aún mayor. Incluye empleados de jornada parcial, ocasionales, con contrato por tiempo determinado, temporarios, subcontratados y pasantes con subsidio público, el cual cuenta con menos garantías que el anterior y se expande con más aceleramiento (Antunes, 2001).

A pesar de que son comunes los trabajos ocasionales en el sector turismo, producto de los cambios de temporadas, el presente estudio muestra, que los y las egresadas cuentan con estabilidad laboral como resultado de las contrataciones de trabajo. Algunas de las personas entrevistadas cuentan con cuatro años de trabajar para un mismo empleador.

Según la legislación vigente en nuestro país las personas trabajadoras tienen derecho a un contrato de trabajo. Se habla de un contrato de trabajo cuando se dan los siguientes tres elementos: Prestación personal del servicio; esto significa que el trabajo debe ser realizado única y exclusivamente por el trabajador contratado y no por otra persona. El trabajador siempre será una persona física. Salario o remuneración; es la suma de dinero que recibe el trabajador de parte del patrono (a), a cambio del trabajo que realiza.

Existen diferentes tipos de contratos, por ejemplo contratos por servicios profesionales o contratos de trabajo, contratos individuales o colectivos. La clasificación más importante en la práctica es la que se hace en función de la duración del contrato. De esta manera existen contratos por tiempo definido, o por tiempo indefinido o indeterminado.

Se entiende por contrato por tiempo definido aquellos que son a plazo fijo, por tener un plazo de terminación fijado de antemano y contratos por obra determinada, porque los servicios se contratan para la realización de una obra específica. Se establecen como contratos de tiempo definido, si los servicios a prestar obedecen a su naturaleza, son también de tiempo determinado. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen o si la naturaleza de los servicios es permanente, se le tendrá como un contrato de tiempo indefinido. No se puede contratar a plazo fijo para realizar una labor permanente de la empresa (MTSS; 2008).

De lo expuesto anteriormente se puede concluir que en el sector turismo se dan varios tipos de contratos de trabajo y que a pesar de ser frecuentes las contrataciones a plazos definidos u ocasionales, prevalecen las contrataciones a plazos indefinidos o contratos fijos, lo que coincide con la percepción de los y las entrevistadas respecto de la estabilidad laboral.

Tabla 73 Percepción sobre la estabilidad laboral de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Estabilidad laboral	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Sí	45	85
No	8	15

La mayoría de las y los egresados afirman tener estabilidad laboral, sin embargo las personas que trabajan por temporadas o son contratadas bajo la modalidad: servicios profesionales, consideran que sus trabajos no son tan estables.

Tabla 74 Reciben un trato justo las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Trato justo	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	34	64
No	9	17
No aplica	10	19

De acuerdo con el cuadro anterior, es posible determinar que la mayoría de las personas entrevistadas consideran, que en sus lugares de trabajo reciben un trato justo, especialmente de parte de sus superiores. Para estos egresados y egresadas, sus jefaturas no muestran conductas agresivas, abusadoras o injustas con ellos y ellas.
Para estos, sus jefaturas son personas accesibles que les tratan adecuadamente, lo que genera un clima corporativo que genera motivación para el trabajo.

El restante 17%, afirmó no recibir un trato respetuoso en sus lugares de trabajo, contrario a los anteriores, estas personas perciben que se cometen injusticias con ellos o sus compañeros (as) de trabajo. No se logró especificar en qué consisten dichas injusticias.

Las aseveraciones anteriores coinciden con la información que arrojan los siguientes cuadros respecto del clima organizacional.

Tabla 75 Reciben un trato respetuoso las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Trato respetuoso	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	35	66
No	8	15
No aplica	10	19

Para la mayoría de las personas egresadas, en sus lugares de trabajo prevalece un trato respetuoso por parte de los empleadores, evidenciado en muestras de respeto a la dignidad humana y consideración. Para estas 35 personas el clima de trabajo resulta agradable, caracterizado por un buen trato a los empleados (as).

En un porcentaje menor, que el anterior, se ubican las personas que consideran que el trato que reciben por parte de sus empleadores no es respetuoso. Estas personas se han sentido ofendidas o denigradas en algunos momentos. Para ellos (as), los dueños de hoteles, restaurantes o negocios para los cuales trabajan, les tratan de forma grosera y despectiva. Se establece una relación de verticalidad, donde la supremacía subyace en el dueño, quien se siente en el derecho de maltratar al empleado (a).

Tabla 76 Reciben un trato igualitario los hombres y las mujeres egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Trato igualitario hombres y mujeres	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	37	70
No	6	11
No aplica	10	19

Para la mayoría de las personas entrevistadas existe un trato igualitario entre hombres y mujeres y solo un 11%, estimó que existen diferencias entre los hombres y las mujeres. Para la mayoría, los empleadores no hacen diferencias por género en procesos de contratación o exigencias en el desempeño de las funciones, como se afirmara

anteriormente, en la mayoría de los lugares de trabajo se brinda, tanto para hombres y mujeres un trato justo, respetuoso e igualitario.

A diferencia de la opinión favorable de la mayoría de las personas entrevistadas, el 11% que contestó negativamente, se encuentra integrado por 6 mujeres, que afirmaron percibir diferencias en función del género en sus lugares de trabajo. Con lo anterior se quiere rescatar que ningún hombre entrevistado contestó negativamente. Para el 100% de los hombres entrevistados, no existen diferencias entre los géneros.

Una de las entrevistadas manifestó haber sentido fuertes presiones en su trabajo a causa de su embarazo, situación que la llevó a tomar la decisión de renunciar.
Lo anterior podría vincularse con las demandas físicas (estatura, contextura y otras) del sector, para con sus empleados (as).

Tabla 77 Reciben capacitaciones las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	25	47
No	18	34
No aplica	10	19

Algunos de los lugares donde se encuentran laborando los y las egresadas del núcleo turismo, ofrecen opciones de capacitación a sus trabajadores (as), este es el caso de la mayoría de los y las entrevistadas, quienes afirman recibir instrucción y enseñanza en el lugar de trabajo. Algunos hoteles solicitan al INA la capacitación que los empleados (as) requieren. De esta forma algunos egresados (as), vuelven a ser estudiantes del INA y logran ampliar la formación inicial.

Aquellas empresas que brindan capacitación a sus empleados les permiten continuar con su crecimiento en la formación profesional, perfeccionar las técnicas, mejorar el servicio que brindan y alcanzar nuevos niveles técnicos, por ejemplo de salonero a capitán de salonero.

El 34% no ha participado de capacitaciones a causa de la falta de opciones. Esta porcentaje es considerable, lo que significa que muchas empresas, hoteles y restaurantes no están favoreciendo a sus trabajadores (as), con capacitaciones que les permita actualizarse y mejorar el desempeño profesional.

Tabla 78 Instalaciones físicas de los lugares donde trabajan las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Instalaciones físicas	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	28	53
No	15	28
No aplica	10	19

Uno de los intereses del estudio, consistió en identificar el estado de conservación de las instalaciones físicas de los lugares de trabajo, de las personas egresadas. Tratándose de hoteles, algunos de ellos, cuatro o cinco estrellas y restaurantes reconocidos, era de suponer que las instalaciones físicas estuviesen en buen estado de conservación. Para la mayoría de las personas entrevistadas, las instalaciones se encuentran en buen estado y para el resto, los lugares donde trabajan no cuentan con buenas instalaciones.

Resalta la opinión de una de las entrevistadas al indicar que el restaurante para el cual trabaja, no cuenta con un comedor adecuado para los empleados (as), ni un lavatorio donde pudiesen lavarse los dientes.

En general, las opiniones de las personas que contestaron negativamente, hacen alusión a las diferencias existentes, entre las zonas físicas destinadas para los huéspedes o clientes y las zonas destinadas para los empleados (as).

Tabla 79 Incentivos laborales recibidos por las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Incentivos laborales	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	20	38
No	23	43
No aplica	10	19

Con base en el cuadro anterior, es posible conocer las opiniones de las personas entrevistadas en relación con los incentivos laborales que sus empleadores les otorgan. Al mencionarse la frase "incentivo laboral", se hace referencia al otorgamiento de pagos extras como reconocimiento por la realización de un trabajo especial, otorgamiento de pagos en especias (obsequio) o bien el disfrute de horas libres o días libres en compensación por alguna labor o jordana extraordinaria.

Los incentivos laborales, consisten en el reconocimiento que el empleador hace a su personal, por la realización del trabajo cotidiano, la ejecución de algún trabajo especial, o para motivar al trabajador (a). Destacando el buen desempeño o excelencia en la realización de las funciones.

Las personas empleadas, probablemente, esperan algún tipo de reconocimiento por las labores efectuadas, especialmente si estas han sido hechas con eficacia y eficiencia. El impacto de los incentivos laborales suele ser positivo y motivador, da cuenta de que el empleador ha prestado atención al desempeño de sus trabajadores (as) y desea reconocerlo o premiarlo.

En este estudio, interesó conocer si existen incentivos laborales, en los lugares donde los y las egresadas trabajan.

La mayoría afirmó, que no reciben incentivos laborales, contra un pequeño porcentaje que contestó positivamente. Lo anterior da cuenta, cómo en la mayoría de los casos no se incentiva al personal. Situación que disgusta o desilusiona a los egresados (as), quienes

consideran que dan lo mejor de sí mismos en sus puestos de trabajo y sus empleadores no les retribuyen o reconocen, teniendo todas las posibilidades para hacerlo.

Algunos de los hoteles o restaurantes tienen políticas que favorecen a algunos clientes (clientes frecuentes), estableciendo tarifas más bajas u otorgando ciertas regalías o ventajas sobre otros clientes o huéspedes.

En este sentido se muestran diferencias de parte de los dueños o gerentes respecto de los huéspedes y los trabajadores (as). En este caso el incentivo sería hacia el consumo, con ello se busca que el cliente regrese pronto. Se evidencia un interés del empleador o dueño del modo de producción ha aumentar su riqueza, su capital y no necesariamente a favorecer a sus fieles colaboradores, los trabajadores y trabajadoras.

Tabla 80 Percepción sobre los horarios de trabajo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Horarios	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Si	19	36
No	24	45
No aplica	10	19

Respecto de los horarios de trabajo de las personas entrevistadas, la mayoría afirmó que los horarios no les desagradan, a pesar de trabajar por turnos o en jornadas mixtas (días y noches). Para el 36%, los horarios de trabajo son incómodos, agotadores y en ocasiones les desagradan. Es importante destacar que la mayoría de las personas que afirmaron sentir desagrado por los horarios, fueron mujeres. Lo que hace suponer que horarios como el siguiente: entrada a las 6:00 p.m y salida a las 3:00 a.m, es más complicado de sobrellevar en caso de ser madre, ama de hogar o jefa de familia.

Los entrevistados (as) en términos generales comentaron que los horarios de trabajo en hoteles o restaurantes son agotadores, especialmente cuando se cumplen más de 10 horas de trabajo continuo. El cumplimiento de las funciones designadas por el empleador

aunado a la disponibilidad para atender al cliente u huésped, torna la jornada de trabajo más cansada.

Otro de los factores que se suman al tema de las jornadas de trabajo tiene que ver con los traslados del domicilio al lugar de trabajo y viceversa. No es lo mismo trasladarse desempeñándose en una jornada diurna, que trasladarse en una jornada mixta o nocturna. Incorporando el género en este tema, no es igual que un hombre se traslade a las 3:00 a.m de su lugar de trabajo al domicilio, que el traslado de una mujer en ese mismo horario.

Según opina Majorie Araya: *"en lo referente a las condiciones laborales, los egresados del núcleo de turismo en muchas ocasiones han tenido salarios bajos por ser contratados para puestos operativos, además con horarios pesados y poco flexibles.*

Tabla 81 Percepción sobre la relación con los superiores de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Relación con los superiores	Frecuencia	Porcentaje
Total	53	100
Adecuada	39	74
Inadecuada	4	7
No aplica	10	19

Al preguntarle a los egresados (as), sobre la relación con los superiores, la mayoría, la calificó de adecuada, haciendo alusión a un trato amable, accesible y sin mayores problemas o conflictos laborales. Sólo un reducido porcentaje lo calificó de inadecuada.

Estos resultados coinciden con las anteriores respuestas otorgadas por la mayoría de los entrevistados (as), al opinar sobre aspectos de clima organizacional tales como: trato justo, respetuoso o igualitario entre hombres y mujeres. Por las respuestas obtenidas se podría concluir que la *mayoría* de los egresados (as), califican su experiencia laboral como satisfactoria.

Para un porcentaje menor, si existen discriminaciones por género y existen problemas con las jefaturas, respecto al trato.

Tabla 82 Ingreso mensual, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Ingreso mensual	SEXO DEL ENTREVISTADO		Total
	Masculino	Femenino	
Total	28	25	53
Menos ¢200.000	8	11	19
Entre ¢200.000 y ¢400.000	12	10	22
Entre ¢400.000 y ¢600.000	7	4	11
Entre ¢600.000 y ¢800.000	1		1

Según los datos obtenidos, se determinó que los hombres ganan más que las mujeres, lo que se confirma con investigaciones previas del INAMU al destacar que, si bien las mujeres en los últimos años han aumentado su participación en la fuerza de trabajo, esto no les ha significado mejores condiciones de vida, ya que en su mayoría, se han ubicado en "ocupaciones no calificadas", como por ejemplo comercio y servicios. En tanto que los hombres logran salarios más elevados y mejores condiciones de trabajo. De hecho, las mujeres se ubicaron en las categorías que generan mayor vulnerabilidad, en sectores de baja productividad y en los que prevalece la subsistencia (INAMU: 2002).

Si se observa con cuidado el cuadro 80, los salarios más bajos los reciben, mayormente las mujeres. De esta forma 11 mujeres ganan menos de ¢200.000 mensuales y 8 hombres ganan ese mismo monto. Sin embargo la proporcionalidad se invierte, a mayor ingreso mayor cantidad de hombres y menor cantidad de mujeres.

En términos generales los hombres ganan más que las mujeres y conforme aumenta el ingreso aumenta el número de hombres y disminuye el número de mujeres.

Para el Programa Formujer, que funcionó en el INA, a principios del año 2000, las mujeres han logrado aumentar su cuota de participación en el mundo laboral, sin embargo, esto no ha sido sinónimo de mejores condiciones de vida para ellas y sus familias, ni ha significado mejores niveles educativos. Las mujeres continúan siendo afectadas por discriminaciones y sobre exigencias que limitan su acceso al empleo y al desarrollo personal y profesional (Programa Formujer, 2001). Lo que resulta, entre otras cosas, por las disparidades por género en los ciclos de educación, en la enseñanza terciaria y formación profesional.

A pesar de los avances relacionados con la incursión y permanencia de las mujeres en el sector educativo, continúan las formas sexistas, evidenciadas principalmente en el currículo formal y oculto, a través de las cuales se favorece la cultura de desigualdad entre hombres y mujeres, lo que a su vez repercute en las remuneraciones.

Se puede cuestionar ¿por qué si los y las estudiantes del CENETUR, se egresan igualmente preparados para el desempeño de labores propias en gastronomía, hospedaje y servicios turísticos, los hombres ganan más que las mujeres?.

El estudio confirma lo acotado por la teoría e investigaciones previas.

Tabla 83 Percepción sobre el trato igualitario de hombres y mujeres, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Trato de hombres y mujeres	SEXO DEL ENTREVISTADO		Total
	Masculino	Femenino	
Total	28	25	53
Si	24	13	37
No	1	5	6
No aplica	3	7	10

De las 53 personas entrevistadas la mayoría afirmó que prevalece un trato igualitario entre hombres y mujeres. Sólo un hombre y cinco mujeres consideran lo contrario. Por las respuestas obtenidas se puede afirmar que, en la mayoría de los casos el trato que reciben hombres y mujeres es similar y no evidencia elementos discriminatorios.

Tabla 84 Percepción sobre el trato justo de hombres y mujeres, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Trato justo de hombres y mujeres	SEXO DEL ENTREVISTADO		Total
	Masculino	Femenino	
Total	28	25	53
Si	23	11	34
No	2	7	9
No aplica	3	7	10

Continuando con el tema sobre clima organizacional, en relación con el trato que reciben los entrevistados (as), por parte de sus empleadores, según sexo, se puede apreciar que la mayoría de hombres y mujeres considera que dicho trato es justo, contra 2 hombres y 7 mujeres que estiman lo contrario.

Tabla 85 Percepción sobre los horarios de trabajo, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Percepción de horarios	SEXO DEL ENTREVISTADO		Total
	Masculino	Femenino	
Total	28	25	53
Si	13	6	19
No	12	12	24
No aplica	3	7	10

La mayoría de los hombres entrevistados coinciden en que no les desagradan los horarios de trabajo, lo opuesto ocurre con las mujeres, para quienes los horarios si representan algún inconveniente.

Tabla 86 Capacidad de ahorro, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Capacidad de ahorro	SEXO DEL ENTREVISTADO		Total
	Masculino	Femenino	
Total	28	25	53
Si	12	4	16
No	16	21	37

Del cuadro anterior se obtiene que la mayoría de los hombres y mujeres entrevistados, reconocen que no poseen capacidad de ahorro, sin embargo son las mujeres quienes menos posibilidades tienen de ahorrar en comparación con los hombres.

Lo anterior concuerda con los resultados expuestos en el cuadro 80, donde se muestra que los hombres ganan más que las mujeres. De este modo se evidencia, el rezago de las mujeres en comparación con los hombres, lo que coincide con las argumentaciones teóricas presentadas en páginas anteriores.

Tabla 87 Funciones desempeñadas en el trabajo, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Funciones desempeñadas	SEXO DEL ENTREVISTADO		Total
	Masculino	Femenino	
Total	28	25	53
Recepcionista	4	2	6
Salonero	5	4	9
Capitán de saloneros	2		2
Cocinero y ayudante de cocina	8	8	16
Pastelero y repostero	4	4	8
Docente	1	2	3
Guía de turismo	3	2	5
Otros	2	2	4

Del cuadro anterior es posible destacar que la proporción entre hombres y mujeres, respecto de las funciones que realizan en sus trabajos, son muy similares. De las personas entrevistadas solo dos ocupan puestos de supervisor o encargado, los demás se desempeñan en puestos operativos. Igual cantidad de hombres y mujeres se desempeñan como cocineros o ayudantes de cocina, pasteleros o reposteros. Tres personas se desempeñan como docentes y son las únicas que se ubican en el sector público. Como guía de turismo se desempeñan 3 hombres y 2 mujeres y solo 4 personas no lograron especificar su función principal.

Del cuadro anterior se desprende, que la mayoría de las personas entrevistadas desempeñan funciones vinculadas con la gastronomía y solo unos pocos entrevistados (as), trabajan en los subsectores de hospedaje y servicios turísticos. La mayoría se ocupa en puestos operativos y solo dos personas (hombres) se desempeñan en puestos de supervisor (capitán). Ninguna mujer tiene un puesto de encargada o supervisora.

Tabla 88 Nivel de satisfacción según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Experiencia laboral	SEXO DEL ENTREVISTADO		Total
	Masculino	Femenino	
Total	28	25	53
Satisfactoria	27	22	49
Insatisfactoria	1	3	4

Respecto del nivel de satisfacción laboral de las personas entrevistadas según sexo, se obtiene que la mayoría, de hombres y mujeres, se encuentran satisfechos con su trabajo, específicamente por las funciones desempeñadas.

Para los y las entrevistadas el hecho de tener un trabajo, es satisfactorio. En una coyuntura donde el desempleo y subempleo van en aumento y esto afecta principalmente a la población joven, el obtener un trabajo, constituye una buena oportunidad, aunque el mismo no sea del todo, lo que se esperaba.

Tabla 89 Percepción sobre la relación con los superiores, según sexo de la personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Relación con sus superiores	SEXO DEL ENTREVISTADO		Total
	Masculino	Femenino	
Total	28	25	53
Adecuada	22	17	39
Inadecuada	3	1	4
No aplica	3	7	10

Del cuadro anterior se obtiene que, la mayoría de los hombres y mujeres entrevistados, consideran que tienen una relación adecuada con sus superiores. Los hombres en mayor proporción que las mujeres, así lo sugieren.

Tabla 90 Tipo de contratación, según sexo de las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Tipo de contratación	SEXO DEL ENTREVISTADO		Total
	Masculino	Femenino	
Total	28	25	53
Fijo	23	14	37
Ocasional	2	4	6
No aplica	3	7	10

Del cuadro 88 se abstrae que, si bien, la mayoría de egresados (as) que trabajan para el sector turismo cuentan con un contrato de trabajo a plazo fijo; son los hombres los que obtienen en mayor proporción que las féminas, contrataciones a plazo fijo.

Tabla 91 Ingreso mensual, según subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Ingreso mensual	Subsector en el que estudió			Total
	Gastronomía	Hospedaje	Servicios Turísticos	
Total	41	5	7	53
Menos ¢200.000	15	1	3	19
Entre ¢200.000 y ¢400.000	17	2	3	22
Entre ¢400.000 y ¢600.000	8	2	1	11
Entre ¢600.000 y ¢800.000	1			1

Según la información del cuadro anterior, las personas que laboran en gastronomía son las que más ingresos perciben, en comparación con los otros subsectores.

Gastronomía; es el subsector que más demanda tiene, logra mantener empleada a los y las egresadas por más tiempo y es el que mejor paga.

Tabla 92 Percepción de la experiencia laboral, según subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Experiencia laboral	Subsector en el que estudió			Total
	Gastronomía	Hospedaje	Servicios Turísticos	
Total	41	5	7	53
Satisfactoria	38	5	6	49
Insatisfactoria	3		1	4

Como se aprecia en el cuadro 90, la mayoría de las personas que labora en cada uno de los subsectores, se encuentra satisfecha con su experiencia de trabajo.

Tabla 93 Cambios económicos una vez que obtuvieron trabajo, según subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Cambios económicos una vez obtenido el trabajo	Subsector en el que estudió			Total
	Gastronomía	Hospedaje	Servicios Turísticos	
Total	41	5	7	53
Sí	38	4	7	49
No	2	1		3
No sabe	1			1

La mayoría de las personas entrevistadas considera que una vez que obtuvieron un trabajo se produjeron cambios en su economía personal.

Solo en el subsector servicios turísticos, el 100% de los y las entrevistadas afirmó percibir cambios económicos una vez que obtuvo un trabajo.

Tabla 94 Relación con los superiores, según subsector en el que estudiaron las personas egresadas del CENETUR, que laboran para el sector turismo

Relación con sus superiores	Subsector en el que estudió			Total
	Gastronomía	Hospedaje	Servicios Turísticos	
Total	41	5	7	53
Adecuada	30	3	6	39
Inadecuada	2	1	1	4
No aplica	9	1		10

El cuadro 92, muestra la relación que mantienen los y las entrevistadas con sus superiores, según el subsector en el que estudiaron. Para la mayoría, las relaciones son adecuadas. No se perciben diferencias importantes entre los subsectores.

Tabla 95. Ingreso mensual y subsector en el que estudiaron, según sector para el cual laboran las personas egresadas del CENTUR

Subsector en el que estudió	Ingreso		Sector en el que trabaja el entrevistado				Total
			Público	Privado	Privado Familiar	Dueño de su empresa	
Gastronomía	Total			7			7
	Ingreso mensual	Menos ¢200.000		11	2	2	15
		Entre ¢200.000 y ¢400.000	4	11		2	17
		Entre ¢400.000 y ¢600.000		4		4	8
		Entre ¢600.000 y ¢800.000		1			1
	Total		4	27	2	8	41
Hospedaje	Ingreso mensual	Menos ¢200.000		1			1
		Entre ¢200.000 y ¢400.000		2			2
		Entre ¢400.000 y ¢600.000		1		1	2
	Total			4		1	5
Servicios Turísticos	Ingreso mensual	Menos ¢200.000		3			3
		Entre ¢200.000 y ¢400.000		3			3
		Entre ¢400.000 y ¢600.000		1			1

Del cuadro anterior se obtiene que la mayoría de las personas entrevistadas y que estudiaron en los subsectores gastronomía, hospedaje y servicios turísticos, laboran para el sector privado, asimismo son éstas las que más ingresos perciben, en comparación con el sector público.

La minoría de las personas entrevistadas son las que han logrado montar su propia empresa. Sin embargo, las personas que más ingresos perciben son las que cuentan con su negocio propio.

5. Principales hallazgos del estudio sobre los procesos de incorporación de las personas egresadas del CENETUR, al mercado de trabajo como referente empírico de las transformaciones de la formación profesional.

De las 102 personas egresadas del CENETUR, entrevistadas, se obtuvo lo siguiente:

- La mayoría de ubica en el rango de edad entre los 21 y 24 años. La mayoría de las personas que estudian en el Núcleo Turismo son personas jóvenes. La demanda de personas calificadas para trabajar en ocupaciones técnicas, en el sector turismo es de personas jóvenes. Este sector podría excluir a personas adultas, adultas mayores, discapacitadas o minorías étnicas.

- El INA, en los últimos años ha logrado equiparar su oferta formativa, abriendo espacios de capacitación y formación para las mujeres, de ahí que en la actualidad, el 50% de la población que estudia en esta institución son mujeres.

- La mayoría de las personas entrevistadas son solteras. Lo anterior guarda relación con las edades tan jóvenes de las personas entrevistadas (20-24 años).

- La mayoría de los y las egresadas decidió estudiar en el subsector de gastronomía.

- La mayoría de los y las entrevistadas cumplieron con el plazo establecido por el Núcleo Turismo, para terminar el programa de estudio.

- Del total de personas entrevistadas, la mayoría obtuvo su título en el año 2006.

- Para la mayoría de las personas entrevistadas, el principal aporte de la formación recibida en el CENETUR fue: los conocimientos teórico – prácticos, del proceso de enseñanza aprendizaje, el estudio del idioma inglés, la posibilidad de acceder rápidamente a un puesto de trabajo en el sector turismo, haber mejorado las condiciones de vida y haber adquirido experiencia durante las prácticas.

- La mayoría de las personas egresadas se encuentran satisfechas con la formación recibida en el CENETUR debido a: la calidad de los docentes, la calidad de los materiales brindados, los contenidos de los servicios de capacitación y el servicio de bienestar estudiantil mediante su sistema de becas.

- Respecto de la opinión del INA como ente público, la mayoría afirma que es una institución: excelente, buena y prestigiosa.

- Para la mayoría de las personas entrevistadas en los programas de estudio, se abordaron todos los contenidos requeridos para el óptimo desempeño de las funciones, en sus lugares de trabajo.

- La mayoría de las personas entrevistadas obtuvo un trabajo inmediatamente después de egresado del INA. Algunos de los y las egresadas fueron contratados una vez finalizada su práctica supervisada. Para más del 50%, obtener un trabajo por primera vez no fue difícil.

5.1 Personas desempleadas

- De las 102 personas egresadas del CENETUR, 27 no tenían trabajo en el momento de aplicársele la entrevista, de los cuales 8 son hombres y 19 mujeres. La principal razón por la cual estas 27 personas no estaban trabajando es porque decidieron continuar con sus estudios. Algunas de las carreras elegidas son: diseño de interiores, terapia física, recursos humanos, administración hotelera e inglés.

- Otras razones fueron: problemas en el trabajo, problemas con la jefatura, incumplimiento de requisitos, maternidad y otras.

- El rubro más pequeño, lo integran las personas que al momento de la entrevista se encontraban montando su propio negocio, específicamente catering service.

5.2 Personas que trabajan, pero no para el sector turismo

- De las 102 personas egresadas del CENETUR, 21 se encontraban trabajando, pero no para el sector turismo. De las cuales 7 son hombres y 14 mujeres.

- La mayoría indicó que la razón principal por la cual no permanecieron laborando para el sector turismo fue porque obtuvieron un mejor trabajo, refiriéndose a la remuneración: Solo una persona contestó, por razones de estudio.

- Algunos de los lugares donde se encuentran trabajando son: HP, Caja Costarricense del Seguro Social, Centros de Servicio, Parque Nacional de Diversiones, BAC San José, Empresa de Topógrafos, Medicatura Forense (guarda), Biblioteca, Banco Nacional de Costa Rica. Los puestos que ocupan son administrativos, secretariales y técnicos.

5.3 Personas egresadas que laboran en turismo

- De las 102 personas egresadas del CENETUR, 53 se encontraban laborando para el sector turismo, en el momento en el que se les aplicó la entrevista, de los cuales 28 son hombres y 25 mujeres.

- La mayoría de los y las egresadas, que trabajan en turismo, estudiaron gastronomía.

- La mayoría de las personas egresadas logró insertarse al mercado de trabajo de manera inmediata.

- La mayoría de las personas egresadas, laboran en el sector privado; seguido de las personas que tienen su propio negocio y de las que laboran para el sector público. Algunos de los lugares donde laboran las personas entrevistadas son: Hotel Marriot, Hotel Barceló San José Palacio, Swiss Travel, Hotel Paseo de las Damas, Paraíso Meliá, Aurola Holy day inn, Hotel Parque del Lago, Hotel Punta Islita, Hotel Four Seasons, Hotel Trópico Latino Lodge, Hotel La Condesa, Hotel Torremolinos, Hotel Orosi. A continuación se mencionan algunos de los restaurantes: Kowua, Parago, La Terraza, Spoon, Café Sol y Luna, Fogo Brasil, Tintos y Blancos y Lluna de Valencia.

- Otros de los lugares donde laboran los entrevistados (as) son: Panadería las Delicias, Inbio Parque, Cualiti tours, Queques Conchita, Deleites, Tennis Club, Icafé, Club Colonial San José, Arepan S.A, Turismo Colón, Teleférico Bosque Lluvioso, Indoor Club.

- Los egresados (as) que decidieron establecer su propio negocio, les resulta más rentable que trabajar para el sector público o privado y presentan mayores ventajas que laborar bajo las presiones de los empleadores del sector turismo.

- Para la mayoría de las personas egresadas, su experiencia laboral ha resultado satisfactoria. Por cuanto les ha permitido alcanzar las expectativas personales y profesionales.

- La mayoría de las personas entrevistadas considera que se han cumplido sus expectativas económicas. El salario les ha permitido mejorar sus condiciones de vida.

- La mayoría, manifestó haber percibido cambios en sus ingresos económicos una vez que obtuvieron un trabajo.

- La mayoría reconoció que sus ingresos resultan insuficientes como para adquirir un terreno, una casa, viajar dentro o fuera del país, mejorar la alimentación, invertir en salud y ahorrar.

- Algunos pueden comprar equipos de cómputo, celulares u otros aparatos de entretenimiento.

- La mayoría percibe un ingreso mensual de entre ¢200.000 y ¢400.000, seguido de las personas que perciben un ingreso de menos de ¢200.000; un porcentaje menor gana entre ¢400.000 a ¢600.000 y solo una persona entre ¢600.000 y ¢800.000 al mes.

- Los y las empleadoras pagan el salario mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual actualmente se encuentra en ¢200.000 mensuales. Sin embargo por tratarse de personas que laboran para el sector turismo, incrementan sus ingresos mediante el pago de propinas.

- La mayor cantidad de egresados (as) trabaja como cocinero (a) o ayudante de cocina, en hoteles o restaurantes, seguido de las personas que trabajan como salonero (a). Otra de las funciones desempeñadas son reposteros (as) o pasteleros (as) de hoteles, restaurantes negocios propios u otros, recepcionistas, guías de turismo y docentes.

- De las 53 personas que trabajan para el sector turismo, 10 cuentan con su negocio propio.

- La mayoría de las personas entrevistadas conoce sus derechos laborales. Entre los derechos citados están: vacaciones, aguinaldo, disfrute de días feriados, jornada de trabajo de 8 horas, pago de horas extras, seguro social, cesantía, derecho al salario, disfrute de un día libre por semana.

- El tema sobre legislación laboral es integrado en el contenido de algunos servicios de capacitación impartidos en el CENETUR.

- La mayoría de las personas entrevistadas recibe el pago del seguro social por parte de sus empleadores. Las siete personas que no reciben el pago por seguro social, es porque se encuentran contratados mediante la modalidad de servicios profesionales. Estas personas efectúan una venta de servicios profesionales.

- A pesar de que el sector turismo es muy dinámico y exigente y se presenta mucha rotación de personal producto de las temporadas altas y bajas, la mayoría de las personas entrevistadas de este estudio cuentan con un contrato de trabajo fijo y solo un pequeño porcentaje tiene un contrato ocasional.

- La mayoría de las y los egresados afirman tener estabilidad laboral. Sólo las personas que trabajan por temporadas o son contratadas bajo la modalidad: servicios profesionales, consideran que sus trabajos no son tan estables.

5.4 Clima laboral

Respecto del clima laboral:

- La mayoría de las personas entrevistadas consideran, que en sus lugares de trabajo reciben un trato justo, especialmente de parte de sus superiores. Las jefaturas no muestran conductas agresivas, abusadoras o injustas con ellos y ellas.

- Para la mayoría de las personas egresadas, en sus lugares de trabajo prevalece un trato respetuoso por parte de los empleadores, evidenciado en muestras de respeto a la dignidad humana y consideración. El clima de trabajo resulta agradable, caracterizado por un buen trato a los empleados (as). Sólo algunas pocas personas consideran que el trato que reciben por parte de sus empleadores no es respetuoso.

- Para la mayoría de las personas entrevistadas existe un trato igualitario entre hombres y mujeres y solo un pequeño porcentaje estimó que existen diferencias entre los hombres y las mujeres. Para la mayoría, los empleadores no hacen diferencias por género en procesos de contratación o exigencias en el desempeño de las funciones.

- A diferencia de la opinión favorable de la mayoría, algunas mujeres reconocieron percibir diferencias en función del género en sus lugares de trabajo. Para el 100% de los hombres entrevistados, no existen diferencias entre los géneros.

- La mayoría recibe capacitación en sus lugares de trabajo.

- Para la mayoría de las personas entrevistadas, las instalaciones de los lugares donde trabajan se encuentran en buen estado de conservación. La minoría estima lo contrario.

- Respecto de los horarios de trabajo, la mayoría afirmó que los estos no les desagradan, a pesar de ser en jornadas mixtas (días y noches). La mayoría de las personas que afirmaron sentir desagrado por los horarios, fueron mujeres.

- Las personas que laboran en gastronomía son las que más ingresos perciben, en comparación con los otros subsectores. Gastronomía es el subsector que más demanda tiene, logra mantener empleada a los y las egresadas por más tiempo y es el que mejor paga.

- Para la mayoría de egresados (as), la relación con los superiores es adecuada, haciendo alusión a un trato amable, accesible y sin mayores problemas o conflictos laborales. Sólo un reducido porcentaje lo calificó de inadecuada y reconoció que si existen discriminaciones por género y existen problemas con las jefaturas, respecto al trato.

- Las personas entrevistadas y que estudiaron en los subsectores gastronomía, hospedaje y servicios turísticos, en su mayoría, laboran para el sector privado y son las que más ingresos perciben, en comparación con el sector público.

- La minoría de las personas entrevistadas ha logrado montar su propia empresa y son las que más ingresos perciben.

5.5 Diferencias por género

En el presente estudio se concluye que existe un rezago de las mujeres en comparación con los hombres.

- Los hombres ganan más que las mujeres. Los salarios más bajos los reciben las mujeres, los salarios más altos los ganan los hombres.

- La mayoría de los hombres coinciden en que no les desagradan los horarios de trabajo, lo opuesto ocurre con las mujeres, para quienes los horarios si representan inconvenientes.

- Las mujeres poseen menos posibilidades de ahorrar en comparación con los hombres.

- Ninguna mujer tiene un puesto de encargada o supervisora.

- Los hombres en mayor proporción que las mujeres, consideran que tienen una relación adecuada con sus superiores.

- Los hombres en mayor proporción que las mujeres obtienen contrataciones a plazo fijo.

5.6 Mercado de trabajo

Se concluye que el mercado de trabajo en el cual se insertan los egresados del CENETUR, es competitivo, dinámico y exigente, se presenta rotación de personal producto de las temporadas altas y bajas, lo que constituye una de sus principales debilidades.

Respecto de las condiciones laborales, los y las egresadas han tenido salarios bajos por ser contratados para puestos operativos, además con horarios pesados y poco flexibles.

El mercado laboral en el sector turismo ha cambiado significativamente en los últimos años a causa de la globalización y de los adelantos tecnológicos. En la actualidad, muchos procesos se realizan por medios electrónicos, lo que trae como resultado que cada vez se ocupe menos mano de obra calificada. Quienes aún se mantienen laborando en el sector, sienten la presión de actualizarse constantemente, ser competitivos y adecuarse a las exigencias del mercado actual, que demanda el dominio, de por lo menos dos idiomas, dada la expansión de las fronteras y el acceso a todos los lugares del mundo.

El mercado de trabajo en turismo ha sufrido cambios a causa de procesos internacionales de carácter global que ha llevado a la automatización y a modificaciones de planes curriculares, acordes con las demandas. En este sentido el mercado se ha vuelto más competitivo y conlleva una exigencia a la especialización, la eficacia, el dominio de varios idiomas y el manejo de programas computacionales.

Los cambios en el mercado de trabajo en el sector turismo, ha afectado la formación profesional, en la actualización del equipo y la tecnología, así como en la actualización de los y las docentes que imparten lecciones.

Capítulo VIII
Conclusiones y recomendaciones

En el presente capítulo se consignan los principales hallazgos de la investigación, referidos a las condiciones sociales, políticas y económicas, que contribuyeron con la creación y transformación del sistema de formación profesional en Costa Rica, en el período 1965 – 2007 y su vinculación con el Núcleo Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el marco de la política pública de generación de empleo.

1. Contexto histórico: reforma del Estado costarricense, origen y transformaciones de la formación profesional.

Antes de la constitución de los sistemas de formación profesional en Costa Rica, se consolida el capitalismo como modo de producción a partir de la acumulación de tierras y las acciones de los grupos liberales, lo cual favoreció el desarrollo de la economía capitalista basada en actividades agrícolas. Para esa época predominaba el liberalismo que contribuyó con la conformación de un Estado benefactor, interventor y regulador de la oferta y la demanda del mercado. Para los años de 1940 y 1950, el Estado se expandió con la creación de varias instituciones públicas e implementó un modelo de desarrollo "laboral intervencionista" que favoreció la presencia del mismo en el mundo del trabajo, la protección del mercado interno, la búsqueda del pleno empleo, lo que dio lugar a la implementación de legislaciones laborales que marcaron su intervención en la aprobación del salario mínimo, la reglamentación de las jornadas de trabajo, la creación del Código de Trabajo y el reconocimiento de los sindicatos.

El origen y transformaciones del sistema de formación profesional se puede explicar en tres momentos o hitos históricos.

a). El primer momento abarcó más de 30 años e inicia en el tiempo de la posguerra (años 40, 50 y 60), con el cambio del modelo de desarrollo, Costa Rica pasa de una economía mono productiva a una industrializada, según el modelo de la CEPAL de sustitución de importaciones, lo que favoreció el origen de los sistemas de formación profesional como

respuesta al requerimiento del país de contar con recurso humano calificado para la creciente industria y las demandas del nuevo modelo.

La formación profesional se implementó mediante una sola institución pública, central, rectora, planificadora y ejecutora, regida por el Estado, que respondía a las necesidades del mercado. Esta institución fue muy eficiente y las personas capacitadas tenían la certeza de ingresar al mercado de trabajo.

Este nuevo desarrollo industrial fue de la mano con la aplicación de garantías laborales e inversión de capital humano, que favoreció el crecimiento moderado, la intensificación del trabajo y la mecanización con reducción de costos, así como un aumento en la tasa de ganancias.

En la administración de Francisco J. Orlich (1962 – 1966), el Plan Nacional de Desarrollo promovió el cambio cualitativo del Sector industrial con el propósito de introducirlo en la producción de materias primas procesadas, bienes intermedios y bienes de capital.

La formación profesional funcionó en esta época bajo la influencia del fordismo y el taylorismo. A través de la línea del montaje y de los productos más homogéneos mediante el control de los tiempos y movimientos por el cronómetro fordista y la producción en serie taylorista, por la existencia del mercado parcelado, la fragmentación de funciones por la separación de ejecución y elaboración en el proceso de trabajo por la existencia de unidades fabriles concentradas y verticalizadas y por la consolidación del obrero en masa.

Uno de los aspectos más importantes por destacar es la creación del primer sistema de formación profesional en América Latina, específicamente en Brasil, cuando en 1942 se crea el SENAI, como respuesta a las exportaciones a Europa y Estados Unidos. En esta sentido Brasil asumió el reto de capacitar mano de obra (obreros) en un período de industrialización y proliferación de institutos de formación profesional en toda la región.
Costa Rica crea el Instituto Nacional de Aprendizaje INA, en el año de 1965 como una réplica del SENAI brasileño. Mediante este sistema se atendieron las demandas del Mercado Común Centroamericano.

b). El segundo momento se desarrolla en los años de 1970 y 1980, cuando los sistemas de formación profesional entran en crisis, producto de los cambios acaecidos en Costa Rica como consecuencia de la globalización y la implementación de las políticas neoliberales. La globalización es presentada como un nuevo orden internacional que emerge de un sistema económico global, que va más allá del control de un estado singular. Los principales contenidos de la globalización se vinculan con la difusión de información e imágenes a escala planetaria y en los mercados financieros, la expansión de lo virtual lo que evoca la idea de una gran aldea global.

Respecto de lo económico, la globalización se manifiesta en un crecimiento del comercio internacional, es selectiva y se evidencia en los marcos regulatorios del orden mundial establecidos por las reglas de los países céntricos, mismas que les benefician directamente, tales como: la propiedad intelectual, el tratamiento a las inversiones privadas directas y la desregulación de los mercados financieros (Ferrer, 1998 en Morales, 1999).

La globalización es "irreversible e inevitablemente" la próxima etapa del capitalismo. Los teóricos afirman que no hay alternativa a la apertura de los mercados y las economías a un "libre flujo" del capital y del comercio. Para estos la globalización es un producto del avance tecnológico y de la denominada revolución informática, de los imperativos del mercado mundial y/o de la lógica del capital.

El Estado costarricense entra en crisis producto de la inestabilidad política y económica de la región, caracterizada por la quiebra del Sistema Monetario Internacional, el aumento en los precios del petróleo (1973), el debilitamiento del Mercado Común Centroamericano por la salida de Honduras, así como por problemas internos. La coyuntura anterior produce un nuevo cambio en el modelo de desarrollo, de esta manera culmina un modelo caracterizado por el proteccionismo estatal y se establece uno basado en la apertura de las economías nacionales a la competencia internacional, la inversión extranjera y la innovación tecnológica.

Fue en la administración Monge Álvarez (1982 – 1986), que la convulsa situación política y económica de la región centroamericana provocó un importante detrimento de la economía costarricense, por lo que el presidente Monge pactó con los Estados Unidos con el propósito de que el mismo tomara las medidas necesarias para sostener la economía del país. De esta manera el presidente Reagan envía a Costa Rica la Agencia Internacional para el Desarrollo, quien tomó decisiones en el campo económico y *otorgaría dinero* en la medida que el sector público cumpliera con las demandas de los organismos financieros internacionales tales como: reducir el gasto, privatizar las empresas estatales, bajar las tarifas a las importaciones, así como promover la expansión de las exportaciones de productos no tradicionales y de la banca privada.

Gracias a la alianza de funcionarios gubernamentales y empresarios costarricenses con la Agencia Internacional, se puso en marcha los programas de ajuste estructural; la clase política aceptó todos los requerimientos de Washington, excepto uno.

Con los Programas de Ajuste Estructural el país se ve comprometido a implementar políticas de corte neoliberal que provocaron cambios en la funcionalidad del Estado, reduciendo su ámbito de intervención para cederle paso al mercado y sus intereses.
Para los teóricos el neoliberalismo defiende la desregulación total, la eliminación de todas las barreras tarifarias, el libre flujo de productos, trabajo y capital, así como manifiesta su oposición a las regulaciones laborales y ambientales y favorece la auto regulación del mercado. Defiende las economías de exportación de productos basados en las riquezas nacionales, socavando las industrias nacionales públicas y privadas, cambiando los mercados domésticos por los externos, dañando a los mercados locales para servir a los consumidores foráneos. El neoliberalismo convierte a los trabajadores asalariados en sectores informales y auto empleados. Los efectos sociales y económicos del neoliberalismo son tan traumáticos para los trabajadores como lo fueron las anteriores políticas liberales para los campesinos y para la clase trabajadora del pasado, al introducirse la agricultura y las manufacturas desreguladas.

El neoliberalismo se constituye fundamentalmente a partir de postulados filosóficos ligados al individualismo utilitarista y neopragmático y al conservadurismo de análisis políticos

sesgados que trastocan la historia y eufeminizan la realidad y de propuestas económicas concretas de acuerdo con el interés de las gigantescas empresas transnacionales y de los gobiernos de las grandes potencias.

De esta manera en Costa Rica el sistema de formación profesional entra en crisis producto de la disminución de la oferta de empleo, así como por el incremento de la especialización, perfeccionamiento, actualización y complementación de los puestos de trabajo. Las personas que eran capacitadas, en estos años, no tenían la certeza de ingresar a la fuerza laboral, como ocurrió en años anteriores.

En la década de los años de 1990, con un neoliberalismo más consolidado, el Estado sufre procesos de transformación producto de las presiones internacionales y los cambios en el mercado. La década de los noventa, se caracterizó por procesos de reestructuración e integración del Estado costarricense, en el marco de la aplicación de políticas neoliberales, que provocaron la reforma de varias instituciones del Estado, entre ellas la formación profesional.

En esta coyuntura se produce una profunda transformación y calificación de los recursos humanos. El Estado proveyó de recursos económicos a las instituciones de capacitación para que respondieran a los requerimientos de la economía y la producción. De esta manera se reforma la estructura de los sistemas educativos.

El INA en 1994 se abocó a la adopción de nuevas políticas, objetivos, organización, estructura y campo de acción, con el propósito de dar respuesta a la gestión ágil, flexible y oportuna ante las necesidades de formación y capacitación demandadas por el mercado laboral. Con los Programas de Ajuste Estructural el país requirió modernizar la administración estatal, con el fin de mejorar su eficiencia y reducir el gasto público.

En la administración Figueres Olsen (1994 – 1998), el Plan Nacional de Desarrollo propuso la implementación del primer Plan Nacional de Combate a la Pobreza de nuestro país, que promovió el desarrollo de políticas de asistencia y promoción social, donde se condicionaba la entrega de subsidios y concesiones mediante los programas selectivos.

Esta administración planteó una reforma del sector social, que fortaleció el sector salud y educación. De esta manera se crea el Área Social del Gobierno, que luchó para detener la deserción en la educación y promovió la reforma del sector salud mediante la introducción de los EBAIS.

El INA se transforma porque los empleadores manifestaron sus insatisfacciones respecto del modelo vigente del sistema de formación profesional. Ellos querían trabajadores más dinámicos y versátiles, capaces de hacer frente a procesos productivos flexibles y diversificados y a la innovación tecnológica.

La reforma del INA tuvo como propósito el cumplimiento de la demanda creciente y variada de los sectores productivos del país con el fin de mejorar la competitividad. Por tal razón se reformula el modelo y su estructura organizativa.

Se supera la estructura verticalizada, la atribución confusa de tareas y responsabilidades entre las diferentes áreas de gestión, el exceso de procedimientos y trámites técnicos y administrativos a seguir para ejecutar las tareas, la marcada centralización en la toma de decisiones y la falta de instrumentos adecuados de gestión y de sistemas de información ágiles y confiables que sirviesen como instrumentos gerenciales de control y planificación.

En este período el INA comienza a trabajar por procesos más que por tareas fraccionadas, como lo planteara el taylorismo y fordismo, pasando a un trabajo que respondía a procesos y cumplimiento de objetivos como lo implementara el toyotismo.
Después de 1995, el INA se abocó al diseño e implementación de un nuevo modelo organizativo, con el propósito de brindar una respuesta ágil y oportuna a las demandas del entorno y superar las deficiencias y rigideces observadas en el esquema anterior.

En el año de 1996 se crearon los Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos, con el fin de mejorar la vinculación directa con los usuarios y operativizar la formación y los servicios tecnológicos.

El INA consolida su papel rector del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, mediante los procesos de Acreditación, Certificación y Contratación de servicios de capacitación.

Con el proyecto de transformación institucional, se produjeron cambios en las políticas institucionales, en la organización, en los programas de formación de educación y capacitación, así como la introducción de nuevos contenidos formativos.

En el marco de las transformaciones sufridas por los sistemas de formación profesional se crea en Costa Rica el Núcleo Turismo en 1996, como parte del compromiso de la institución con el sector turismo.

Este núcleo pretendió promover el desarrollo y productividad del Turismo mediante sistemas integrados de capacitación y formación profesional, fundamentados en las competencias técnicas y humanas previamente determinadas por las exigencias del mercado laboral en los subsectores: Gastronomía, Hospedaje y Servicios Turísticos.

En esta misma década, en la administración Rodríguez Echeverría (1998 – 2002) se crea el Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC), por Decreto Ejecutivo y en el año 2001 fue definido como órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Educación Pública, su objetivo principal fue "Integrar armónicamente los diferentes niveles de educación técnica, tanto pública como privada, desde el nivel básico hasta el técnico superior, con un criterio de eficiencia y eficacia, mediante acciones entre las instituciones formadoras y los demandantes del sector productivo, favoreciendo de esta forma el desarrollo humano en armonía con el desarrollo socio económico". Las acciones del SINETEC no lograron trascender la administración Rodríguez Echeverría.

En materia de empleo, es importante destacar que en la administración Pacheco de la Espriella (2002 – 2006), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, elaboró un

documento referido a la política de empleo en Costa Rica, el cual contiene una definición de la política de empleo.

El fracaso en la implementación de la política de empleo en el pasado obedeció a la falta de aseguramiento de un marco institucional de carácter sistémico de la política, a partir de la voluntad política, que garantizase la permanencia de las acciones que debían desarrollarse por parte de las diferentes instituciones involucradas. Al unirse los aspectos anteriores con la falta de compromiso y ausencia de definición en las funciones y responsabilidades por parte de las instituciones vinculadas con la ejecución de la política, los esfuerzos realizados en esta materia se perdieron fácilmente, especialmente en el momento en que cambiaron los jerarcas de las instituciones.

Otro factor que se suma, fue la falta de recursos en las instituciones, concretamente en el MTSS como ente rector de la política de empleo. Institución que aun no posee un conocimiento integral y profundo de la realidad del mercado del trabajo (demanda oferta), ya que no existe un registro único de la oferta y la demanda, ni coordinación entre las diferentes instituciones dedicadas a la formación técnica, de manera que se fomente la empleabilidad de la fuerza laboral en función de la demanda de empleo (MTSS, 2005).

2. La formación profesional en el marco de la política pública de generación de empleo en Costa Rica: un estudio de 11 administraciones.

- La formación profesional constituye una herramienta de capacitación y formación que favorece la preparación de miles de jóvenes costarricenses, en el aprendizaje de un oficio que les permite incorporarse al mercado de trabajo y mejorar sus condiciones de vida.

- La formación profesional responde a la lógica del mercado. Los servicios de capacitación (cursos) se adecuan a las necesidades y demandas de los empleadores, quienes influyen en la oferta curricular y determinan áreas de interés a las cuales las políticas institucionales deben abocarse.

- Aunque el INA beneficia a población en desventaja social, procurando su formación técnica y posibilitándoles para que accedan a un puesto de trabajo, cede a los intereses del capital y favorece el enriquecimiento de los que más tienen o los dueños de los medios de producción.

- El Estado mediante los sistemas de formación profesional *en* América Latina, ha asumido una función que originariamente desempeñaba la empresa privada en Europa. En este sentido cada empresa invertía de su propio capital para capacitar a su personal y cualificarlo para un mejor desempeño de sus funciones, sin embargo este proceso se fue transformando y el Estado asumió un papel más protagónico, específicamente en el financiamiento parcial de la capacitación, la certificación y el reconocimiento de las horas invertidas en la capacitación.

- La función social del INA, según el discurso oficial de sus creadores, responde a la capacitación y formación de personas, preferiblemente de escasos recursos, para que puedan optar por un empleo, sin embargo, tomando en consideración las teorías sobre el desarrollo del capital, el INA responde a los intereses de los empleadores, quienes en mucho, determinan los contenidos de la oferta curricular. Con la creación del INA se pretendió atender los tres sectores de la economía: agrícola, industria y comercio y servicios, donde dicha institución se adecua a las demandas de los tres sectores.

- La lógica de la formación técnica se ha transformado, pasando de las tareas (modelo fordista) a los procesos (modelo del toyotismo).

- Con las transformaciones de los sistemas de formación profesional a partir de la globalización la formación técnica se ha vuelto más especializada, restringida y tecnológica .

- No existe una política de Estado en materia de empleo en Costa Rica, sólo políticas gubernamentales.

- En términos generales los Planes Nacionales de Desarrollo ofrecen datos y caracterizaciones de las principales condiciones políticas, económicas y sociales del país, sin embargo no necesariamente ofrecen respuestas o estrategias para abordar dichas situaciones. Algunos Planes, en materia de empleo ofrecen desarrollos más amplios sobre la situación del empleo y del desempleo en el país y plantean lineamientos o directrices, sin embargo otros Planes abordan dicho tema más escuetamente.

- El Plan Nacional del Desarrollo, de la administración Orlich, otorga un trato más amplio al tema del empleo, que en otros Planes. Además evidencia una intencionalidad de trabajar la política de empleo desde una perspectiva más integrada. Donde se consideran aspectos relativos a la formación, creación de puestos de trabajo, infraestructura y se destaca la participación activa y coordinada de diferentes entes, como el MTSS, el Sistema Nacional de Educación Técnica y Formación Profesional, Ministerio de Educación, INA y otras. Se promueve en este Plan un equilibrio entre la oferta y la demanda que no perjudique a sectores de población, ni favorezca la migración del campo a la ciudad.

- Con base en las anteriores consideraciones se puede concluir que habían mayores intentos por articular la política de empleo en Costa Rica, hace algunas décadas atrás, que en la actualidad.

- Ninguno de los Planes Nacionales de Desarrollo consultados en este estudio hizo referencia al Plan de Desarrollo del gobierno anterior. Lo que podría interpretarse que cada administración postuló sus propios lineamientos de política sin considerar logros o desaciertos del período anterior. Por lo que se puede afirmar, que no ha habido continuidad en los esfuerzos desarrollados por los gobiernos, de un período a otro, ni acciones de articulación de la política de empleo.

- Esta falta de continuidad ha incidido desfavorablemente en el desarrollo de una política de empleo integrada en Costa Rica, situación que persiste hasta nuestros días.

- En el Plan Nacional de Desarrollo de la administración Monge se observa una considerable disminución de las referencias a la formación profesional, en comparación con los demás Planes de Desarrollo. Los intereses del Estado se centraron en otras temáticas, además ya habían pasado varios años de la creación del INA y su protagonismo, probablemente, habría sido desplazado a causa de las nuevas situaciones enfrentadas por el gobierno.

- Cada gobierno ha definido áreas prioritarias de atención, por esta razón las consideraciones o referencias al tema de empleo y formación profesional no es igual para cada uno de los Planes. Para los años de creación del INA las referencias a la formación técnica fueron numerosas, pero para otras administraciones el tema del empleo y de este tipo de formación no fueron significativas.

- Cada una de las administraciones ha planteado acciones por realizar en materia de empleo, algunas acciones se han concretado mediante programas o sistemas, sin embargo pareciera que dichas acciones no han obtenido los resultados esperados y han estado descoordinadas. Por otra parte muchas de las iniciativas han finalizado con el término de la administración.

- En la administración Pacheco, mediante un documento oficial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se reconoce públicamente, los problemas que ha tenido Costa Rica para construir una política de empleo integrada y articulada, que logre efectivamente atender el tema del empleo, disminuya el desempleo, genere nuevos y mejores empleos, especialmente para personas jóvenes, entre otros. Por otra parte, se reconoce que los esfuerzos realizados en administraciones anteriores, mediante la creación de sistemas o comisiones han fracasado.

- Por lo dicho anteriormente se puede concluir que en materia de empleo en Costa Rica se ha vivido un retroceso.

- En materia de formación profesional, en la actualidad la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP), continúa presionando al INA, para que les capaciten a las personas que ellos demandan, mediante una campaña de desprestigio institucional, han insinuado que el INA les de a ellos (UCCAEP), el dinero y ellos se encargan de capacitar a sus propios empleados. Lo anterior trae consigo el anuncio de una posible privatización de los servicios de formación profesional y una nueva transformación producto de las presiones de la globalización y los intereses del capital.

- De ceder a las presiones se produciría una distorsión del espíritu solidario con el cual se creó el INA, el cual pretendía favorecer a las personas de menores recursos y brindarles la oportunidad de mejorar sus condiciones de vida. Ya que, de delegársele a la empresa privada la formación de la mano de obra, estos se abocarían a capacitar a quienes ellos quieran y no necesariamente a todos los que ocupen o deseen ser formados. Por ejemplo, la empresa privada favorecería a la industria de la construcción, el sector comercio y servicios, dejando por fuera el sector textil.

- Evidentemente en 43 años (período del presente estudio), no se ha consolidado una política de empleo de Estado que logre atender el tema del empleo integral y articuladamente en Costa Rica.

3. Principales hallazgos del estudio sobre los procesos de incorporación de las personas egresadas del CENETUR, al mercado de trabajo como referente empírico de las transformaciones de la formación profesional.

El análisis de las características de la actividad turística en Costa Rica permite concluir que ésta se ha convertido en una actividad empresarial de tal importancia que el Estado le ha otorgado el nivel de práctica pública. Por lo anterior es posible afirmar que el turismo es parte de la globalización de la economía mundial, de ahí que los productos y servicios deben cumplir con los requerimientos de estandarización y con los controles de la calidad. La actividad turística es una mercancía nacional que se ofrece al mercado internacional y

muestra similitudes con los demás productos de exportación. Por lo anterior el Estado, se ha abocado a incrementar la rentabilidad de la actividad empresarial turística como forma de atraer divisas e inversiones (Harneckerm Lizana: 2001).

No debe dejarse de lado que el turismo también ha sido objeto de corruptelas donde se involucra el sector público y privado. Diversos reportes en medios de comunicación han denunciado, importantes construcciones hoteleras en zonas protegidas o permisos de construcción por parte de municipios en condiciones dudosas o bien accionistas mayoritarios de cadenas hoteleras, que obtienen ventajas del otorgamiento de permisos o concesiones, a cambio de cuantiosas sumas de dinero.

Otro de los fenómenos asociados al turismo en nuestros días, es la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes. En diversos sitios virtuales, osadamente, se promociona nuestro país como un destino sexual. Al respecto, algunas instancias de gobierno se encuentran aunando esfuerzos y constituidos en comisión (CONACOES)[4] trabajan para incorporar dentro de los programas del núdeo turismo, como ejes transversales, cursos que instruyan a los estudiantes para detectar las diversas manifestaciones de la explotación sexual, así como los procesos para su denuncia.

La lógica de la formación técnica responde a la lógica de organización y ejecución tradicional de la producción de los bienes y servicios del sistema capitalista. Tradicionalmente la metodología utilizada por el cuerpo docente se ha caracterizado por los cuatro pasos, que favorece la producción en serie. Los bienes que se producen se intercambian luego por dinero, para la subsistencia. El INA forma parte de las instituciones estatales que coadyuvan en la reproducción del capital.

La reforma sufrida por la formación profesional en Costa Rica, obedece en buena parte a las transformaciones del mundo del mercado, las políticas neoliberales y la transformación del Estado costarricense. El mercado ha cambiado producto de la globalización. Con la globalización los mercados se han vuelto más tecnológicos, complejos, restringidos,

[4] Comisión Nacional Contra la Explotación y Comercialización Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes

especializados y competitivos; la lógica de los mismos ha sido la acumulación del capital y la riqueza, la distribución de la riqueza ha sido inequitativa.

Con la formación y capacitación que reciben los y las estudiantes del INA, se procura un ingreso al mercado de trabajo y con ello mejorar sus condiciones de vida. Sin embargo quienes acumulen las riquezas serán los dueños de los medios de *producción*. Desde esta perspectiva, se evidencia las contradicciones señaladas por los teóricos del capitalismo. En ese sentido, la formación profesional contribuye a mejorar las condiciones de vida de sus egresados, en tanto sirve a los intereses del capital, favoreciendo al enriquecimiento de unos pocos. Lo anterior por cuanto, les brinda personal capacitado, calificado para que mejoren la producción, se aumente la rentabilidad, se mejoren las ventas, se produzca más capital y se enriquezcan unos pocos.

El mercado de trabajo en el cual se insertan los egresados del CENETUR, es competitivo, dinámico y exigente, se presenta rotación de personal producto de las temporadas altas y bajas, lo que constituye una de sus principales debilidades.

Respecto de las condiciones laborales, los y las egresadas han tenido salarios bajos por ser contratados para puestos operativos, además con horarios pesados y poco flexibles.

El mercado laboral en el sector turismo ha cambiado significativamente en los últimos años a causa de la globalización y de los adelantos tecnológicos. En la actualidad, muchos procesos se realizan por medios electrónicos, lo que trae como resultado que cada vez se ocupe menos mano de obra calificada. Quienes aún se mantienen laborando en el sector, sienten la presión de actualizarse constantemente, ser competitivos y adecuarse a las exigencias del mercado actual, que demanda el dominio, de por lo menos dos idiomas, dada la expansión de las fronteras y el acceso a todos los lugares del mundo.

El mercado de trabajo en turismo ha sufrido cambios a causa de procesos internacionales de carácter global que ha llevado a la automatización y a modificaciones de planes curriculares, acordes con las demandas. En este sentido el mercado se ha vuelto más

competitivo y conlleva una exigencia a la especialización, la eficacia y el manejo de programas computacionales.

Los cambios en el mercado de trabajo en el sector turismo, han afectado la formación profesional, en la actualización del equipo y la tecnología, así como en la actualización de los y las docentes que imparten lecciones.

La formación profesional en materia de turismo, contribuye para que los egresados (as) ingresen al mercado de trabajo, por cuanto les brinda las competencias laborales necesarias, los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para el desempeño de funciones en el área de trabajo.

Se adecua la oferta formativa impartida por el INA, de acuerdo con los resultados de los estudios de determinación de necesidades de capacitación y formación y de los diagnósticos realizados en las empresas del sector turístico. Las demandas del mercado presionan para que en los planes de desarrollo se incorporen nuevas habilidades, destrezas y competencias laborales.

El tema sobre derechos laborales se encuentra integrado en diferentes módulos que incluyen contenidos sobre legislación laboral, por ejemplo: garantías laborales según la Constitución Política, el contrato laboral según el Código de Trabajo, regulaciones laborales de los guías de turismo y sus responsabilidades, legislación laboral, política salarial y derechos y obligaciones.

4. Recomendaciones de las personas egresadas del CENETUR para el Núcleo Turismo

El presente estudio se propuso determinar las características que asume la formación profesional impartida por el INA en el campo del turismo, mediante el estudio de los procesos de incorporación al mercado de trabajo de las personas egresadas del Centro Nacional Especializado en Turismo y en el marco de dicho estudio, se consignó en otro objetivo formular recomendaciones con base en las experiencias expresadas por las y los

egresados, que permitan mejorar o enriquecer la formación profesional impartida en el Centro Nacional Especializado en Turismo.

A continuación se destacan las principales recomendaciones orientadas al CENETUR, aportadas por las personas que se entrevistaron, teniendo como base sus experiencias como trabajadores en el campo del turismo.

Para las personas entrevistadas es indispensable que el Núcleo Turismo mejore los procesos de seguimiento a las personas egresadas del CENETUR, una vez que éstos se insertan al mercado de trabajo, con el propósito de ofrecerles mayores conocimientos, específicamente, sobre las condiciones laborales.

Otro aspecto destacado tiene que ver con mejorar los mecanismos de selección de la población estudiantil. Algunos de los entrevistados, consideran que los mecanismos de selección e ingreso a las carreras que se imparten en el CENETUR, no resultan eficientes, lo anterior por cuanto, algunos de los estudiantes que ingresan, ya son profesionales o no se encuentran interesados en estudiar para trabajar. Según declaran los entrevistados algunas personas entran a estudiar por hobbie, ya que no necesitan de un trabajo. La molestia que presentan los entrevistados radica en el hecho que por cada persona que entra al INA a estudiar cocina y lo hace sin la intención de trabajar, se quedan por fuera y excluidos del sistema de formación profesional, aquellas personas que efectivamente desean prepararse y obtener un trabajo.

En este sentido, el núcleo debe garantizar que las personas que ingresen al CENETUR, se encuentren verdaderamente interesadas en aprender un oficio y en trabajar. Si las personas no trabajan en lo que estudiaron se estarían perdiendo recursos del Estado, faltando a la misión del INA y restringiendo las oportunidades a personas con necesidad de trabajar.

Otra de las recomendaciones al núcleo, es velar por una mejor preparación académica y actualización de las personas docentes. Para algunas de las personas entrevistadas, algunos procedimientos y técnicas que se enseñan en el INA ya no se utilizan en los

lugares de trabajo. Así mismo, algunos de los documentos o materiales aportados por los docentes no son actuales. Esta situación afecta a los estudiantes, quienes al incorporarse al mercado de trabajo desconocen algunos procedimientos o técnicas.

Las personas docentes deberían permanentemente actualizarse, conocer y aplicar las novedades que se implementan en los hoteles y restaurantes, así como revisar los contenidos de los servicios de capacitación. Algunos contenidos no se adecuan a las últimas exigencias del mercado.

Mejorar las instalaciones físicas del INA y actualizar los instrumentos de trabajo en las cocinas constituye otra de las recomendaciones. Para algunos de los entrevistados las cocinas disponibles en el CENETUR deberían de mejorar su equipamiento y adquirir más utensilios, de modo que ésta se asemeje lo más posible a las cocinas de los hoteles y restaurantes.

El INA debería ofrecer mayor información sobre las condiciones del mercado de trabajo en el sector turismo. Se debe alertar a los y las estudiantes sobre algunas situaciones presentes en el sector turismo como son: el consumo de licor, drogas, la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes, prostitución y otras. Para algunos entrevistados el ambiente en el sector turismo es fuerte y en ocasiones resulta peligroso. Una de las labores que el Núcleo podría realizar es alertar a los estudiantes sobre los diversos aspectos o factores que convergen en el turismo.

Para algunos entrevistados el CENETUR debería ofrecer más prácticas y adecuar las velocidades de preparación y servicio de alimentos y bebidas en éstas, a los tiempos reales de preparación de alimentos en hoteles y restaurantes. Lo anterior con el propósito de que los estudiantes se encuentren mejor preparados para su desempeño laboral.

Se reiteró la importancia de mejorar la enseñanza del idioma inglés, que les permita a los y las estudiantes un verdadero dominio. Así como ofrecer cursos de inglés en horarios accesibles para personas que trabajan para el sector turismo.

Según las observaciones realizadas por las personas egresadas del CENETUR, las cuales se manifestaron en recomendaciones para las autoridades del Núcleo Turismo, el encargado del CENETUR y del Proceso de Planeamiento y Evaluación, me permito reiterar la importancia de reflexionar en los procesos de selección e ingreso de las personas interesadas en estudiar gastronomía, quienes denunciaron que habían personas estudiando estas carreras siendo profesionales, abogados o bien como pasatiempo, porque evidentemente no tenían necesidad de trabajar en el sector turismo.

Otro de los aspectos señalados fue la falta de un adecuado equipamiento de las cocinas, donde los estudiantes aprenden el arte culinario. Lo anterior corresponde a una crítica para una institución con un superávit millonario.

Por otra parte se denuncia la obsolescencia de algunos de los materiales didácticos que utilizan las personas docentes, así como la desactualización de algunas de las técnicas. Lo anterior desafía a las personas encargadas de Planeamiento y Evaluación a revisar los materiales utilizados y proponer el uso de documentos más actualizados.

Otro de los elementos a considerar es el desarrollo de cursos de inglés en horarios adecuados para personas que trabajan para el sector turismo.

Se espera que las personas tomadoras de decisiones en el Núcleo Turismo y CENETUR, logren analizar las recomendaciones realizadas por los y las egresadas y favorecer los cambios necesarios en el marco de procurar una significativa mejora en el desempeño de los servicios de capacitación y formación profesional antes citados.

5. Vinculación política pública, gerencia social y Trabajo Social

El presente estudio sobre la política pública en materia de empleo en Costa Rica, es parte del perfil académico – profesional de una persona formada en el campo de la gerencia social.

Las políticas sociales, en tanto dimensiones políticas y conjuntos de procedimientos técnicos – operativos, requieren de agentes técnicos para su gestión, es decir para la delimitación de sus objetos de intervención, su formulación, su ejecución, su gestión y su evaluación. Por lo tanto, constituyen un mercado de trabajo para el Trabajo Social, profesión que se sitúa en el campo político – ideológico, por cuanto las y los profesionales, ejercen funciones dirigidas a la gestión, ejecución y evaluación de Servicios Sociales desde los ámbitos público y privado, en el marco de las políticas públicas.

El ejercicio del Trabajo Social y la gerencia social supone la lectura y comprensión del contexto histórico, social, político y económico, así como del entorno particular a cada sector de actividad, con el propósito de definir las demandas, necesidades, e intereses ante los cuales intenta dar respuesta cada decisión de política, con lo cual se desarrollan procesos de toma de decisiones, a efecto de incidir en la realidad para transformarla, en el ámbito de acción que constituyen las políticas públicas.

El acercamiento y conocimiento de la realidad constituye un elemento clave para una adecuada gestión, pues no se puede gerenciar adecuadamente, lo que se desconoce.
La gerencia social es un proceso de toma de decisiones que para su éxito debe sustentarse en investigaciones y estudios rigurosos de los contextos internacional, nacional, regional y local pertinentes a cada política.

La investigación permitió identificar los lineamientos, objetivos, estrategias, prioridades, poblaciones meta, acciones y recursos en el campo de la política de empleo y su vinculación con los condicionantes históricos, sociales, económicos y políticos, así como sus aciertos, desaciertos, limitaciones.

La presente investigación también incluye el estudio empírico de los procesos de incorporación de las personas egresadas del CENETUR, en el mercado de trabajo costarricense. Este estudio es considerado una expresión de gerencia, en tanto identifica las calidades del trabajo en turismo que han obtenido las personas egresadas, entre ellas el clima organizacional, la relación obrero – patrono, los salarios, los puestos de trabajo, el desempeño de funciones, entre otros elementos.

El proceso de lectura, revisión, análisis, estudio e investigación de la política pública en materia de empleo en Costa Rica constituye una forma de gerencia, porque implica una de sus funciones primordiales, como lo son: adquirir conocimiento para interpretar, formular, ejecutar, evaluar y supervisar políticas que dan origen a programas, proyectos, unidades productoras de servicios sociales

Todo el esfuerzo consignado en la realización del presente documento se orienta a la búsqueda de la equidad, la justicia social y la transformación de la realidad, específicamente en el área del trabajo y el empleo. Los elementos estudiados, las denuncias planteadas, los hallazgos, las conclusiones obtenidas evidencian una realidad que debe transformarse.

El Trabajo Social históricamente ha sido sensible a los problemas sociales, de un país o una región. Su concepción de la realidad es dinámica, nunca estática por lo tanto susceptible a transformarse. Por lo anterior este documento se convierte en una propuesta que desafía al cambio en materia de política pública de empleo en el contexto costarricense, por tratarse de una investigación desde el Trabajo Social ha sido crítica al evidenciar vacíos, desaciertos, desarticulaciones, así como al reconocer los esfuerzos de los gobiernos por dotar al país de una política en materia de empleo y los logros en el campo de la formación profesional como expresión de esa misma política.

Por último cabe señalar que desde el Trabajo Social, se puede gerenciar la política pública en materia de empleo, específicamente la formación profesional, por sus destacadas competencias profesionales, académicas y por su historicidad o trayectoria en el campo social, ofreciendo importantes aportes desde este espacio profesional y enriqueciendo la formación técnica en Costa Rica.

Referencias bibliográficas

_____ (2001). "Las características y la pertinencia de la educación técnica, la educación de adultos, la capacitación y formación profesional en Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana". Resumen Ejecutivo, OIT, Costa Rica.

_____ (sin fecha) Empleabilidad. En línea, disponible en inicia.es/de/palomar42/orientacion/empleabilidad.htm Fecha de búsqueda 23/01/2007.

_____ (sin fecha). El concepto de empleabilidad. En línea; disponible en observatorio.umh.es/cas/ Fecha de búsqueda 23/01/2007.

Abreu, Daniel A. (2005). Empleo digno y productivo para enfrentar la pobreza y desigualdad en América Latina. Cuarta Cumbre de las Américas: Crear trabajo para enfrentar la pobreza y fortalecer la gobernabilidad democrática. Mar del Plata, Argentina.

Aguilar, Evelia; Marín, Aracelly; Montero, Grace; Obregón, Aneth y Villalobos, Yolanda (1990). "Modelo Teórico Metodológico del Programa de Formación Profesional para la Mujer. Talleres Públicos del Instituto Nacional de Aprendizaje INA". Seminario, Universidad de Costa Rica.

Alayón, Norberto (2006). Democracia, Derechos Sociales y Trabajo Social. Acerca de la Democracia y los Derechos Sociales. Política Social y Trabajo Social. Espacio Editorial, Buenos Aires Argentina.

Alvarez, Lucrecia; Quesada, Olga; Robles, Thelma (1994). "La inserción de la mujer en el sector laboral: los efectos en la dinámica familiar y las estrategias familiares para la atención de los hijos. Caso de las mujeres auxiliares de enfermería de los Hospitales San Juan de Dios, Dr. Tony Facio y Dr. Enrique Baltodano". Seminario, Universidad de Costa Rica.

Antunes, Ricardo (2001). ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo. Cortez Editora. Brasil

Arce, Adriana; Bolaños, Sofía; Murillo, Melania (2002). "El arte: una estrategia metodológica para el quehacer socio educativo promocional del Trabajo Social en la reconstrucción de la identidad de género de las mujeres". Costa Rica.

Arce, Rita (1988). Reestructuración del Instituto Costarricense de Turismo. Tesis. Universidad de Costa Rica.

Arias, Ana; Granados, Ana; Gutiérrez, Blanca; Hernández, Susana (1995). La actividad turística como fuente generadora de ingresos al Estado costarricense: un análisis comparativo de los beneficios que otorga el Estado y los ingresos que percibe. Tesis. Universidad de Costa Rica.

Ávila, Gy López, X. (2002). Formación profesional y capacitación de jóvenes en Costa Rica. San José, Costa Rica. En línea. Disponible en: www.campus-oei.org/eduytrabajo/lopezavila.PDF.

Banco Mundial de Desarrollo. (2002). Estrategias para la transversalización y sostenibilidad de la perspectiva de género. [Programa FORMUJER, Formación y Oportunidades]. (1-6).

Banco Mundial de Desarrollo. (2002). Género e igualdad de oportunidades. [Programa FORMUJER, Formación y Oportunidades]. (1-5).

Barahona, Manuel; Montero, Sary (2003). La estrategia de lucha contra la pobreza en Costa Rica: Institucionalidad, Financiamiento, Políticas y Programas. CEPAL; Serie Políticas Sociales Nº 77, Santiago, Chile

Barrantes, Iveth (1994). La capacitación integral de la mujer incorporada a los grupos Asociativos femeninos. Tesis, Universidad de Costa Rica.

BID, (2003). Construyendo la igualdad de oportunidades. En línea. Disponible: www.cinterfor.org

BID, (sin fecha). Género Formación y trabajo. FORMUJER. En línea. Disponible: www.cinterfor.org

Cascante, Ángela; Cerna, Nidia; Chavarría, Jorge; Díaz, Dermis; Gutiérrez, Carmnen (1994). El turismo y su contribución al mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de las comunidades (casos playas Del Coco, Carrillo, Guanacaste). Tesis. Universidad de Costa Rica.

Castellón, Luis (2005). "Percepción sobre el impacto del turismo en los valores sociales y la vida comunal de un grupo de pobladores de la Comunidad Villarreal de Santa Cruz, Guanacaste". Tesis. Universidad de Costa Rica.

Castro, Imelda; Fernández, Zeidy; Ramírez, Kabidia (1999). Capacitación Humana del Programa Mujeres Jefas de Hogar: su Impacto Social en el Cantón de San Ramón. Seminario, Universidad de Costa Rica.

CEPAL (2004). Una década de desarrollo social en América Latina, 1990 – 1999. El empleo, capítulo III. Santiago de Chile.

Estado de la Nación (2004). Estado de la Nación en Desarrollo Sostenible. Programa Estado de la Nación. Sétimo informe. En línea. Disponible: www.estadodelanación.co.cr

Estevanovich, Giannina; Martén, Juan José; Poveda, Ivonne (2000). Rediseño del proceso de suministro de materiales para las acciones formativas de los Núcleos Tecnológicos y la Regional Central Oriental del INA. Tesis. Costa Rica.

Fernánadez, Xinia (sin fecha). "Influencia de la socialización genérica en la construcción de las representaciones sociales asociadas a la identidad profesional en Trabajo Social".

Gutiérrez, Gabriel (1984). Metodología de las Ciencias Sociales. Editorial Melo, México

Harnecker, Mariana; Lizana, Marianne (2001). Identidad psicosocial ante el desarrollo turístico. Relación de la percepción del fenómeno del turismo con el proceso de conformación de identidad psicosocial en un grupo de jóvenes escolarizados de 16 a 18 años de la zona de Quepos. Tesis. Universidad de Costa Rica.

Hidalgo, Antonio Luis (2003). Costa Rica en evolución. Editorial de la Universidad de Costa Rica, San José.

Ibarrola, María (2001). Las transformaciones de las políticas de formación profesional de América Latina. En línea. Disponible: www.campus.oei.org

Instituto Nacional de Aprendizaje (2002). Acceso al conocimiento. En línea. Disponible: www.inamu,go.cr

Instituto Nacional de Aprendizaje (2002). Exclusión social y pobreza. En línea. Disponible: www.inamu,go.cr

Instituto Nacional de Aprendizaje (2002). Género en la Formación Profesional. Programa Formujer. Convenio INA-BID San José.

Instituto Nacional de Aprendizaje (2002). Trabajo y empleo. En línea. Disponible: www.inamu,go.cr

Instituto Nacional de Aprendizaje (2004). Modelo Curricular para la Formación Profesional del INA, San José.

Instituto Nacional de Aprendizaje (2005). ¿Cuándo de creó el Instituto Nacional de Aprendizaje? . En línea. Disponible: www.ina.ac.cr

Instituto Nacional de Aprendizaje (2006). El INA en el Sector Turismo. Núcleo de Turismo.

Jensen, Alexander (2004). Diagnóstico de las necesidades de capacitación y desarrollo de los afiliados a la Cámara Nacional de Turismo en Costa Rica; recomendaciones generales al Comité de Capacitación. Tesis. Universidad de Costa Rica.

Jiménez, Marcela y Zamora, Orietta (2000). Modelo socio-educativo para la atención de las personas privadas de libertad del centro Penal Juvenil San José (actual Centro de Formación Juvenil Zurquí). Tesis, UCR.

Kabeer, Naila. (sin fecha). Género, desarrollo y capacitación; aumentar la concienciación en el proceso de planificación. En línea. Disponible: www.developmeninpractice.org

López, Xinia; Víquez, Enrique; Ávila, Gerardo (2001). Educación Técnica y Formación Profesional en Costa Rica. (1era, ed.) INA, Costa Rica.

Marín, Carmen. (2005). Presentación Gestión del cambio en Organizaciones. Maestría en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica. 1-4

Marín, María; Facio, Alda; Chacón, Miguel (1984). "Análisis de algunos aspectos del trabajo de la mujer del Marco de la Legislación Internacional". Costa Rica.

Méndez, Maricel (2004). Evaluación de las competencias para el trabajo, adquiridas por las personas graduadas de Formación Asistente de Explotaciones Pecuarias impartido por el INA. Tesis, Universidad de Costa Rica.

MIDEPLAN (1966). Plan Nacional de Desarrollo 1966-1970. San José, Costa Rica.

MIDEPLAN (1970). Plan Nacional de Desarrollo 1970 – 1974. San José, Costa Rica.

MIDEPLAN (1974). Plan Nacional de Desarrollo 1974 – 1978. San José, Costa Rica.

MIDEPLAN (1979). Plan Nacional de Desarrollo: Gregorio José Ramírez 1979 - 1982. San José, Costa Rica.

MIDEPLAN (1982). Plan Nacional de Desarrollo: Volvamos a la Tierra 1982 - 1986. San José, Costa Rica.

MIDEPLAN (1986). Plan Nacional de Desarrollo 1986 -1990. San José, Costa Rica.

MIDEPLAN (1990). Plan Nacional de Desarrollo: Desarrollo Sostenido con Justicia Social 1990 - 1994. San José, Costa Rica.

MIDEPLAN (1994). Plan Nacional de Desarrollo: Francisco J. Orlich 1994 - 1998. San José, Costa Rica.

MIDEPLAN (1998). Plan Nacional de Desarrollo: Triángulo de la Solidaridad 1998 - 2002. San José, Costa Rica.

MIDEPLAN (2002). Plan Nacional de Desarrollo: Vida Nueva 2002 - 2006. San José, Costa Rica.

MIDEPLAN (2006). Plan Nacional de Desarrollo: Jorge Manuel Dengo Obregón 2006 - 2010. San José, Costa Rica.

Milos, Hurtado (2003). ¿Cómo articular competencias básicas y técnicas en la capacitación de jóvenes? Impresión IIPE, UNESCO, París.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2008). Nuestros Derechos Laborales. San José, Costa Rica.

Molina Jiménez, Iván y Palmer, Steven (2005). Costa Rica del siglo XX al siglo XXI. Historia de una sociedad. San José, Costa Rica: EUNED

Molina, L y Morera, N. (1998). Módulo IV Gerencia Social de Programas de bienestar. Lima: Centro Latinoamericano de Trabajo Social.

Molina, L y Morera, N. (2000). La comprensión de las organizaciones productoras de servicios sociales desde el paradigma de los sistemas complejos. Análisis Universidad de Puerto Rico. 179-196

Molina, L y Morera, N. (s.d) Gerencia Social una construcción de convergencias. Tendencias retos. Universidad de la Salle. 42-55

Molina, Patricia. (2001). La importancia de la capacitación. Revista Equidad. Cuadernos de experiencias 2. [Programa de Cooperación Técnica del BID]. (1-4).

Montealegre, Gonzalo (1993). Diagnóstico de la formación técnica metodológica del instructor y el nivel de aprovechamiento de los alumnos de los cursos de operador de máquinas industriales, en el Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica. Tesis, Costa Rica.

Morales, Fernando (1999). Globalización: Conceptos, características y contradicciones. Revista Reflexiones, N° 78, segunda época. San José, Costa Rica

Morera, N. (1996). El análisis de los servicios sociales. Revista de Ciencias Sociales. San José. Editorial Universidad de Costa Rica. 197-207

Morera, Nidia (2001). Identificación y análisis de los derechos laborales vigentes en Costa Rica. Universidad de Costa Rica, San José.

Morera, Nidia (2002). "Componente Derechos Laborales de los y las Trabajadoras de Costa Rica" Informe final. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

MTSS, (s.f). Política de Empleo para Costa Rica. Publicado por SIECA.

Muñoz, M. Gerencia Social. CASI Perú. Medellín: Universidad de Antioquia

Padilla, Euclides (2006). La educación estética postmoderna a la luz de la pedagogía crítica. Tesis Doctoral, UNED.

Pérez, Alba Rosa (1976). Algunos factores que influyen en la formación de los Jóvenes en el Instituto Nacional de Aprendizaje. Tesis, Costa Rica.

Petras, James (1997). Neoliberalismo en América Latina. La izquierda devuelve el golpe. Homo Sapiens, Ediciones, Argentina

Programa Formujer. (2001). Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional. En línea. Disponible: (Cinterfor/OIT) webmaster@cinterfor.org

Proyecto Estado de la Nación (2001) Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible: sétimo Informe 2000. San José, Costa Rica.

Quirós, R. (2001). Formación de personal en género. Revista Equidad. Cuadernos de experiencias 3. [Programa de Cooperación Técnica del BID]. (1-4).

Ramírez, I. (2001). Capacitando para la Equidad. Revista Equidad. Cuadernos de experiencias 2. [Programa de Cooperación Técnica del BID]. (1-4).

Ramos, Arturo (2001). Globalización y neoliberalismo. Ejes de la re estructuración del capitalismo mundial y del Estado en el fin del siglo XX. Primera edición. México D.F

Repetto, F (1999). Transformaciones de la Política Social y su impacto en la legitimidad: una perspectiva institucional. Documento no publicado, Buenos Aires.

Rivero, Carmen (sf). El materismo histórico, desde el Marxismo crítico. Revista Faces, Universidad de Carabobo. Curso PF-5715 Investigación participativa: Enfoque desde el materialismo histórico. UCR.

Rojas, Carolina (2007). "Dimensión terapéutica del Trabajo Social Costarricense: Un análisis de su surgimiento y desarrollo en cuatro instituciones pioneras". Tesis de maestría. San José, Costa Rica, UCR

Rosal, Mario; Rodríguez, Jorge (2001). "Las características y la pertinencia de la educación técnica, la educación de adultos, la capacitación y formación profesional en Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana". OIT, Costa Rica.

Roseberry, William (sf). Marx y la antropología. New School for Social, New York. Curso PF-5715 Investigación participativa: Enfoque desde el materialismo histórico. UCR.

Rozas, Margarita (2006). Democratización, responsabilidad social y derechos sociales. Acerca de la Democracia y los Derechos Sociales. Política Social y Trabajo Social. Espacio Editorial, Buenos Aires Argentina.

Saint-Mezard, Damián (sin fecha) Empleo ¿Sabe qué es la 'Empleabilidad'?. En línea, disponible en www.fundipe.es/Formatos Fecha de búsqueda 20/01/2007

Sayavedra, Gloria y Flores, Eugenia (1997). Ser mujer: ¿un riesgo para la salud? Del malestar y enfermar al poderío y la salud. (1era ed.) México, D.F.

Schifter, Jacobo (1985). La fase oculta de la guerra civil en Costa Rica. San José, Costa Rica: EDUCA.

Sequeira, Alicia (1999). El concepto de Globalización. Revista Reflexiones, N° 78, segunda época. San José, Costa Rica
Tesis, Universidad de Costa Rica.

Weinberg, Pedro (2004) Formación profesional, empleo y empleabilidad. Foro Mundial de Educación Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT). En línea, disponible en webmaster@cinterfor.org

Wilches, Alfonso (1971). Formación Profesional. (2da ed.) INA. Costa Rica.

Wilson, David (sin fecha). Reforma de la Educación Vocacional y Técnica en América Latina. Programa de promoción de la reforma educativa en América Latina, Venezuela
www.cinterfor.org

Yasbek, María Carmelita. (sin fecha). "Políticas sociales y asistenciales: estrategias contradictorias de gestión estatal de la pobreza de las clases subalternas". En: La política social hoy. Sao Paulo, Cortez.

ANEXOS

ANEXO I

Encuesta: Dirigida a personas egresadas del CENETUR durante los años 2004 – 2007

Estimados señores y señoras en el marco de la ejecución de la tesis de Maestría en Trabajo Social, con énfasis en Gerencia Social, de la Universidad de Costa Rica, de manera cordial les solicito responder las preguntas de la presente encuesta, cuyo propósito es obtener información que permita determinar los vínculos que existen entre la gestión de la formación profesional impartida por el INA en el Núcleo Turismo y las condiciones de inserción laboral de las y los egresados, durante el período 2004 – 2007, en el marco de la política pública costarricense de generación de empleo.

I. Datos personales

1.Edad	
2.Sexo	( ) M ( ) F
3.Residencia: Provincia Cantón Distrito	( )SJ ( )A ( )C ( )H
4.Estado civil	( ) Casado ( ) Soltero ( ) Divorciado ( ) Unión libre ( ) Viudo

II. Datos académicos

5.Subsector en el que estudió	( ) Gastronomía ( ) Hospedaje ( ) Servicios turísticos
6.Tiempo que duró cursando la carrera	( ) 1 año ( ) 2 años ( ) 3 años o más
7.Año obtuvo el título	( ) 2004 ( ) 2006 ( ) 2005 ( ) 2007
8.Principales aportes que obtuvo de la FP	
9.Opinión que le merece la FP recibida en el INA	

III. Datos del mercado de trabajo

10.¿Después de egresado del INA en cuánto tiempo obtuvo un trabajo?	( ) Inmediatamente ( ) 6 meses después ( ) 1 año después ( ) No tiene trabajo	15.Indique el nombre de la empresa / institución para la que labora	
11.¿Cuáles son las razones por las cuales no tiene trabajo?		16.¿Cómo definiría su experiencia laboral?	( ) Satisfactoria ( ) Desagradable
12.¿El trabajo que tiene se vincula con lo que estudió?	( ) Estrechamente ( ) Poco ( ) No se vincula	17.¿Su trabajo logra satisfacer sus expectativas económicas?	( ) Sí ( ) No. Amplíe su respuesta
13.¿Mantiene el mismo trabajo que obtuvo una vez que se egresó?	( ) Lo mantiene ( ) Desearía cambiarlo por otro mejor ( ) Ya tenía trabajo, pero logró obtener otro mejor.	18.Ha percibido cambios económicos una vez que obtuvo un trabajo	( ) Si ( ) No
14.¿Usted trabaja en...?	( ) Sector público ( ) Sector privado ( ) Empresa familiar ( ) Creó su propia empresa ( ) Otro.	19.Con su ingreso actual, usted ha podido ...	( ) Comprar un terreno ( ) Comprar una casa ( ) Adquirir tecnología ( ) Viajar (recreación) ( ) Mejorar su alimentación ( ) Invertir en su salud ( ) Ahorrar ( ) Otros

20.¿Cuál es su ingreso mensual?	( ) Menos 200.000 ( ) Entre 200.000 y 400.000 ( ) Entre 400.000 y 600.000 ( ) Entre 600.000 y 800.000	26.¿Cuáles de los siguientes aspectos se encuentran presentes en su trabajo?	( )Trato justo ( )Trato respetuoso ( )Trato igualitario para hombres y mujeres ( ) Capacitaciones ( ) Instalaciones físicas en buen estado ( ) Incentivos laborales
21.¿En su trabajo, qué funciones desempeña?		27.¿Qué aspectos de su trabajo le desagradan?	( )Horarios ( )Trato de los superiores ( )Trato desigual para hombres y mujeres ( ) Pocas oportunidades de capacitación ( ) Instalaciones físicas ( ) Otros
22.¿Cuáles son sus derechos laborales?		28.¿Cómo describiría la relación con sus superiores?	( ) Adecuada ( ) Inadecuada. Amplíe su respuesta
23.¿A usted le pagan el seguro social?	( ) Si ( ) No	29.Principales recomendaciones para mejorar la formación profesional que imparte el INA	
24.¿Cuál es la modalidad de contratación?	( ) Plazo indefinido ( ) Plazo definido	30.¿Qué elementos de la vida laboral, no fueron contemplados en la FP, que usted considera indispensables?	
25.¿Considera que cuenta con estabilidad laboral?	( ) Sí ( ) No		

Muchas gracias por su gentil participación.

ANEXO II

Guía de entrevista semiestructurada
Dirigida a: Eduardo Araya Bolaños
Encargado del Núcleo Turismo

Estimado señor en el marco de la ejecución del estudio "La formación profesional en Costa Rica: el caso del Núcleo Turismo", me permito solicitarle responder las siguientes preguntas. Interesa ahondar en tres niveles a saber:

- Desempeño gerencial de los encargados del Núcleo Turismo y CENETUR.
- Desempeño docente
- Condiciones del mercado de trabajo en el cual se insertan los egresados del CENETUR, período 2004 – 2007.

1. Desempeño gerencial del Núcleo Turismo

¿Desde hace cuánto tiempo usted trabaja para el INA?

¿Desde hace cuánto tiempo usted se desempeña como encargado del NT?

¿En qué consiste su trabajo: cuáles son sus funciones actuales?

¿Cómo hace su trabajo?

¿Cómo enfrenta los procesos de toma de decisiones?

¿Cuáles han sido las principales fortalezas y dificultades que ha enfrentado en el desempeño de su trabajo?

¿Qué es lo que más le agrada de su trabajo?

¿Qué es lo que más le desagrada de su trabajo?

¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus subalternos?

2. Desempeño gerencial del CENETUR

¿Cómo describiría el estilo gerencial del encargado del CENETUR?
Refiérase a actitudes, aptitudes, habilidades, destrezas, personales y profesionales.
Refiérase a las actividades que desempeña en la gerencia de los procesos de toma de decisiones.

¿Cuáles han sido las principales fortalezas del estilo gerencial del encargado del CENETUR?

¿Cuáles han sido las principales dificultades del estilo gerencial del encargado del CENETUR?

¿Qué aspectos recomendaría para mejorar el desempeño laboral del encargado del CENETUR?

¿Qué aspectos cambiaría o mejoraría de la labor de los docentes?

¿Qué recomendaría para mejorar la labor docente?

4. Mercado de trabajo

¿Cómo conoce el NT y CENETUR el mercado de trabajo en el cual se van a insertar los egresados?

¿Cómo describiría el mundo del trabajo en el cual se insertan los estudiantes egresados del CENETUR?

¿Cómo se adecua la oferta formativa del CENETUR a la realidad del mercado de trabajo?