

Instituto Tecnológico de Costa Rica

Escuela de Educación Técnica



Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del Instituto Nacional de Aprendizaje

Proyecto de Graduación para optar por el título de Máster en Educación Técnica con el grado académico de Maestría

Realizado por: Carolina Villalobos Fernández

Abril, 2016

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del
Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional,
en las modalidades de formación dual y formación presencial,
en la Unidad Regional Chorotega del Instituto Nacional de
Aprendizaje

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida y lo que ha planeado para mí.

Gracias a mami por formarme con amor, por sus consejos y ser el apoyo incondicional.

Gracias infinitas a Juan Carlos por ser mi amigo, mi gran esposo y por ser sinónimo de amor,
paciencia y comprensión.

Con su reciente presencia, agradezco también a Belén por darle a mi vida un nuevo
significado, por traer felicidad y esperanza y por ser futuro y amor.

Finalmente, al resto de mi familia, mil gracias.

RESUMEN

El siguiente proyecto de investigación evalúa la empleabilidad de las personas egresadas en el año 2015, del Programa Bartender y Salonero/a Profesional en las modalidades de formación dual y presencial, en la Unidad Regional Chorotega del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Se procede a través de una investigación con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, y un diseño no experimental transeccional correlacional; en la cual el currículo del programa y la empleabilidad, se evalúan por medio de un análisis de contenido y cuestionarios a egresados y sus empleadores.

Los resultados señalan que los perfiles de salida de los estudiantes son diferentes por modalidad de formación y, a pesar de que los estudiantes han sido

empleados y el empleador está entre satisfecho y muy satisfecho por el desempeño laboral, la transición escuela trabajo, las oportunidades laborales, los salarios y los ingresos, son más favorables para los egresados de dual.

Los datos de mayor desempleo y NINIS, se asocian a los egresados de presencial.

Por lo descrito se concluye que la empleabilidad tiene una relación directa con la modalidad de formación de la cual se egresa el estudiante y los egresados de dual son más empleables que los egresados de presencial por sus competencias.

ABSTRACT

The following research project, evaluates the employability of the 2015 Professional Bartender & Waiter Program graduated people, in the dual education modality and classroom training, in the Regional Chorotega Unit from the Instituto Nacional de Aprendizaje.

The phenomenon in study is addressed through research with quantitative approach, descriptive scope, and a correlational non experimental design research. Using a content analysis and questionnaires to graduates and employers, it is explored the program curriculum, and it is measured the employability in the two modalities.

The results indicate that the output profiles from the students have a different modality training mode, and although

students have been employed and the employer is between satisfied and very satisfied with the job performance, the transition from school to work, the job opportunities, the salaries and the incomes, are more favorable for the dual modality graduates.

The higher unemployment data and NINIS are associated to the classroom training graduates.

With the described, it is concluded that the employability has a direct relation with the type of training which the student graduates and the dual modality graduates are more employable than the classroom training ones, because of their skills.

PALABRAS CLAVES

Empleabilidad, formación presencial, formación dual, educación técnica, evaluación, egresados, empleo, transición escuela – trabajo, INA, competencia laboral, competencias claves.

TABLA DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT	iv
PALABRAS CLAVES	v
TABLA DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE CUADROS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
A. Problema	1
B. Objetivos	2
1. Objetivo general.	2
2. Objetivos específicos.	2
C. Preguntas de investigación	3
D. Justificación.....	3
E. Viabilidad	5
F. Localización del proyecto	6
1. Instituto Nacional de Aprendizaje.	6

2. Actividad turística.....	7
3. Situación de empleo y pobreza en Costa Rica.....	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	10
A. Formación Profesional	10
1. Panorama de la Educación para el Trabajo.....	10
2. Marco jurídico de las instituciones.....	13
3. El currículo y las modalidades de entrega de los servicios.	14
4. Formación por competencias y el mundo de trabajo.	17
B. De la formación al trabajo.....	20
1. Transición Escuela Trabajo... trabajo decente o trabajo informal.	20
2. Realidad del mercado laboral.....	25
C. Empleabilidad.....	27
1. Perspectivas de acceso al empleo (teorías) y responsables de la empleabilidad.....	28
2. Evolución del término empleabilidad y definiciones.	31
3. Requerimientos para ser empleable y personas con baja empleabilidad.	36
4. Competencias de empleabilidad.	40
5. Evaluación y medición de la empleabilidad.	44
6. Investigaciones en empleabilidad.	47
D. Fundamentos teóricos seleccionados para esta investigación.....	50
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	52

A. Tipo de investigación.....	52
B. Alcance de la investigación	52
C. Diseño de la investigación	53
D. Unidades de análisis y población	53
E. Selección de la muestra.....	54
F. Instrumentos para la recolección de los datos.....	55
1. Instrumento de análisis de contenido cuantitativo.	56
2. Cuestionario para las personas egresadas	57
3. Cuestionario para empleadores	58
G. Variables.....	59
H. Tipo de análisis.....	63
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INFLUENCIA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN LA EMPLEABILIDAD	64
A. Perfil profesional.....	64
B. Características del Programa según modalidad.....	65
C. Descripción curricular de los módulos técnicos.....	67
CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL DEL BARTENDER Y SALONERO/A PROFESIONAL Y LAS COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD .	74
A. Análisis de la Competencia Laboral del Bartender y Salonero/a Profesional.....	76
B. Competencias clave o de empleabilidad.....	79

CAPÍTULO VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS	82
A. Caracterización de la población de egresados.....	82
B. Transición escuela – trabajo.....	84
C. Medición de la empleabilidad	91
CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	98
A. Conclusiones	99
B. Recomendaciones	104
CAPÍTULO VIII. REFERENCIAS.....	107
CAPÍTULO IX. APÉNDICES	117
Apéndice A: Instrumento de análisis de contenido de los procesos de enseñanza y aprendizaje	117
Apéndice B: Instrumento de encuesta a los estudiantes.....	120
Apéndice C: Instrumento de encuesta al empleador.....	129

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Terminología de transición en el mercado laboral.....	23
Cuadro 2 Componentes de la Empleabilidad	37
Cuadro 3 Categorías de las Competencias de Empleabilidad	42
Cuadro 4 Variables para la medición de la empleabilidad según la OIT	47
Cuadro 5 Muestra por Estrato.....	55
Cuadro 6 Variables de la Investigación	59
Cuadro 7 Utilidad en el mercado laboral de la formación recibida para Salonero/a	77
Cuadro 8 Competencias de empleabilidad para los Bartenders y Saloneros/as	80
Cuadro 9 Situación laboral de los egresados una vez finalizado el Programa de Formación..	84
Cuadro 10 Transición escuela – trabajo de los egresados por modalidad	88
Cuadro 11 Voluntad de flexibilidad de los egresados por modalidad	95
Cuadro 12 Situaciones negativas relacionadas con el desempeño del egresado.....	97

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Estrategias metodológicas por dominio utilizadas en las modalidades de formación	68
Figura 2 Distribución de la formación según modalidad	70
Figura 3 Distribución de inversión por modalidad a partir de un presupuesto	71
Figura 4 Nivel de utilidad de la formación INA en el campo laboral.....	76
Figura 5 Escolaridad de los egresados de la modalidad de formación dual	82
Figura 6 Escolaridad de los egresados de la modalidad de formación presencial.....	83
Figura 7 Rotación de egresados en las empresas por tipo de modalidad	86
Figura 8 Condición laboral actual de los egresados por tipo de modalidad	87
Figura 9 Motivos de desempleo de los egresados por modalidad de formación	89
Figura 10 Salarios de los egresados por modalidad	92
Figura 11 Ingresos de los egresados por modalidad.....	92
Figura 12 Áreas de interés en capacitación por modalidad	94
Figura 13 Puestos de trabajo en los que se desempeñan los egresados.....	96

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. Problema

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) posee diferentes modalidades de ejecución de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) que oferta. En la Unidad Regional Chorotega, el Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional se ha desarrollado en modalidad dual, modalidad presencial y en modalidad acciones móviles. El problema radica en que se desconoce si la empleabilidad de las personas egresadas en el año 2015 para dicho programa, está relacionada con la modalidad de formación en la que se ejecutó el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se concibe como problema esta situación porque, aunque todas las modalidades de ejecución de los programas INA están orientadas hacia el fomento del trabajo productivo de sus egresados según la misión de la institución, estas poseen características diferentes y no hay datos para la toma de decisiones que correlacionen la empleabilidad de las personas egresadas y la forma de entrega del SCFP en estudio.

Esto da lugar al cuestionamiento: ¿cómo se relaciona la empleabilidad y la modalidad de formación en la que se ejecutó el proceso de enseñanza y aprendizaje, para las personas egresadas de la modalidad de formación dual y la modalidad de formación presencial, en el año 2015 del Programa Bartender y Salonero/a Profesional del INA en la Unidad Regional Chorotega?

B. Objetivos

1. Objetivo general.

Evaluar la empleabilidad de las personas egresadas en el año 2015 del Programa Bartender y Salonero/a Profesional en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del Instituto Nacional de Aprendizaje.

2. Objetivos específicos.

- Analizar los elementos del proceso de enseñanza y aprendizaje de la modalidad de formación dual y la modalidad de formación presencial, que influyen en la empleabilidad de los egresados del Programa Bartender y Salonero/a Profesional.
- Identificar las evidencias de conocimiento cognoscitivas, las evidencias psicomotoras y las evidencias socio afectivas de la Competencia del Bartender y Salonero/a Profesional, así como las competencias claves que se asocian a la empleabilidad de las personas egresadas.
- Medir la empleabilidad de las personas egresadas a través de los actores involucrados en el proceso de inserción y permanencia en el mercado laboral.

C. Preguntas de investigación

- ¿Cuáles de las diferencias en los procesos de enseñanza y aprendizaje de la modalidad de formación dual y la modalidad de formación presencial influyen en la empleabilidad de las personas egresadas?
- ¿Cuáles de las evidencias que conforman la competencia del Bartender y Salonero/a Profesional influyeron en la empleabilidad de las personas egresadas?
- ¿Cuáles son las competencias claves que los empleadores buscan en los egresados, para ser empleados en el área del Servicio de Alimentos y Bebidas?
- ¿Cuántas de las personas egresadas del Programa Bartender y Salonero/a Profesional en cada una de las modalidades de estudio, lograron emplearse en el mercado laboral para el cual fueron preparadas?
- ¿Cómo es la empleabilidad de los egresados de la modalidad dual y la empleabilidad de los egresados de la modalidad presencial?

D. Justificación

Estudiar la empleabilidad debe ser un tema de interés para todos. Según Vera y Castioni (2010), las tendencias demográficas y los cambios en el mercado de trabajo han repercutido en los alcances laborales de la población joven en Latinoamérica. Si se parte del hecho de que la Formación Profesional persigue dentro de sus principios la formación de

personas para el trabajo, conviene a las Instituciones de Formación Técnica analizar la capacidad de sus egresados para obtener un empleo, mantenerlo o cambiarlo si se requiere; más aún cuando se rescatan datos como los mostrados en el 2015 por la Organización Internacional del Trabajo, la cual señala que en Latinoamérica y el Caribe, 19 millones de mujeres y hombres buscan trabajo sin conseguirlo.

En este orden de ideas, se afirma que esta investigación tiene implicaciones prácticas para el Instituto Nacional de Aprendizaje en beneficio de las futuras generaciones de estudiantes. El conocimiento se va a disponer para que el Núcleo de Turismo del INA tome decisiones en cuanto al Servicio de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, las modalidades de formación utilizadas para el proceso de enseñanza y aprendizaje y la inserción laboral de sus egresados. Por otro lado, la teoría en torno a la formación dual va a poder ser estudiada y probada empíricamente y hasta puede que sorprendan los resultados obtenidos de la empleabilidad de los egresados de las dos modalidades en estudio.

Más allá de una única y aislada investigación, el valor técnico del marco teórico y la utilidad metodológica del estudio, pueden ser utilizadas como referencia para aplicar investigaciones similares a otras generaciones de egresados, e inclusive a otros Servicios de Formación que se ejecutan en la Unidad Regional Chorotega en las mismas modalidades de estudio y que corresponden a Programas de Cocina Hotelera, Recepcionista de Hotel y Camarero/a de Hotel.

E. Viabilidad

La viabilidad del presente estudio se determina de acuerdo con tres ejes: fines didácticos, pertinencia del tema para el INA y recursos disponibles. En primer lugar se confirma que el problema en estudio es viable porque para la Escuela de Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica, el tema tiene correspondencia con la línea de investigación “El desarrollo curricular en la educación técnica: diseño y administración”, permitida para el Proyecto de Graduación de la Maestría en Educación Técnica.

En segundo lugar, el tema es novedoso, de actualidad científica y de respuesta para el estudio de problemas reales de la Educación No Formal en Costa Rica, pertinente a la política número ocho del Plan Estratégico Institucional INA 2011-2016, y el Plan Operativo Institucional Anual del INA (POIA) 2016 el cual cita textualmente: “posicionamiento de la investigación sobre el mercado de trabajo, como prioridad para fundamentar el quehacer y la toma de decisiones, que permita responder a las necesidades de la población y de los sectores productivos” (INA, 2015, pp.14).

Finalmente, el estudio es viable porque para la ejecución de esta investigación se cuenta con 12 semanas para el desarrollo del proyecto por parte de la investigadora. Además se obtienen los permisos respectivos del Proceso de Planeamiento y Estadística del Instituto Nacional de Aprendizaje para acceder a bases de datos de la población estudiantil y a documentación importante para este estudio, como la conformación de los módulos del programa, el itinerario de formación, la duración, entre otros, que se encuentran disponibles públicamente en la página web del INA y en folletos de material promocional de la Institución.

F. Localización del proyecto

1. Instituto Nacional de Aprendizaje.

El Instituto Nacional de Aprendizaje es una institución costarricense creada como entidad autónoma en 1965 y reformada por su Ley Orgánica de 1983. Según el artículo dos de dicha ley, el INA tiene como finalidad principal “promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense”. A través de nueve unidades regionales, da cobertura en Educación Técnica a todo el país, ofreciendo una variedad de servicios tales como programas, módulos certificables, asistencias técnicas, acreditación y certificación de competencias laborales. (INA, 2014).

La forma de entrega de los servicios también es variada, se adecua a las necesidades de la población y a las características de la formación que se entrega. Por medio de la modalidad presencial las personas participantes reciben el proceso de enseñanza y aprendizaje en un Centro de Formación INA. En la modalidad acciones móviles, la formación y la capacitación se ejecuta en instalaciones de empresas privadas, empresas públicas, diferentes ONG, salones comunales u otros que no son administrados por el INA. La modalidad de ejecución dual se relaciona con procesos de enseñanza y aprendizaje en dos sitios: INA y empresa; y otras modalidades disponibles son a distancia, formación personalizada, formación en la empresa (asistencias técnicas) y la formación y capacitación virtual.

Sobre la Unidad Regional Chorotega del INA (URCH), se conoce que en el año 1979 la Unidad Regional surge como un Centro Nacional de Mecánica y Mecanización Agrícola. Luego de una serie de reestructuraciones, en el año 1985 la URCH incorpora en su oferta servicios relacionadas con Comercio, Servicio y Turismo, y a la fecha la variedad de acciones formativas y de capacitación que oferta la Regional Chorotega del INA, es tan amplia como los Sectores Económicos y Productivos del país. (INA, 08 de marzo 2016).

En relación con la demanda, los registros del INA 2014 señalan que en ese año, la institución atendió un total de 299.275 participantes distribuidos en 19.968 servicios. En Turismo 6.562 participantes (15.780 matrículas) ingresaron al INA y la Unidad Regional Chorotega brindó servicios en el año 2014 a 15.015 personas asociadas a 2,2 matrículas por persona (33.528 matrículas).

2. Actividad turística.

Costa Rica es un país con una actividad turística en desarrollo y crecimiento. Para el año 2015 las estadísticas indican que la llegada de turistas al país alcanzó los 2.660.257 turistas. (ICT, 2016). Según el anuario estadístico de turismo ICT (2015), las divisas que percibió el país en el 2014 por concepto de turismo corresponden a 2.736 millones de dólares, monto significativamente superior a la sumatoria de todas las exportaciones realizadas.

Sobre la oferta disponible para atender la demanda de turistas, el ICT para el año 2014 registró un total de 22.280 habitaciones con declaratoria turística y 1.230 empresas en la misma condición (empresas de hospedaje, agencias de viajes, gastronomía, actividades

temáticas, transporte acuático, entre otras). Del total de las empresas contabilizadas, 149 se ubican en la provincia de Guanacaste (ICT, 2015).

Finalmente, la relación de la oferta versus la demanda, se presenta positivamente. Los datos apuntan a que año tras año los índices de ocupación han ido en aumento; sin embargo, aún el empresario debe lidiar con las habitaciones que mantiene sin vender. Del 2012 al 2014, la ocupación aumentó en promedio del 50,7% al 66,1%, siendo los meses de enero- febrero y noviembre-diciembre los períodos donde la ocupación se mantuvo más alta, contrario a los meses de mayo-junio y setiembre-octubre. (ICT, 2015).

3. Situación de empleo y pobreza en Costa Rica.

Leitón (2016) quien publica que en el IV trimestre del año 2015 se encontraban desempleadas 215.000 personas, afirma que la realidad del empleo en Costa Rica es preocupante. Los datos señalan que 163.000 desempleados habitan en la zona urbana del país y 52.000 se ubican en la zona rural. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) 2016, de una fuerza de trabajo de 2.242.919 personas de 15 años de edad y más, 2.027.518 son personas que se encuentran trabajando y 871.000 de estas personas laboran en un empleo informal, lo que representa el 43% de la población ocupada.

Paralelo a estos resultados, el INEC 2015 estima que 317.660 hogares en Costa Rica se encuentran en situación de pobreza representados en un 21.7% del total. Con respecto al año 2014, la condición de pobreza extrema por cantidad de hogares se incrementó, pasando de 94.810 a 104.712 en el año 2015. Si los datos se analizan según zona de procedencia, es la

zona rural la que muestra mayores índices de pobreza, 27,9% de los hogares. No obstante, la Región Chorotega presentó para el año 2015 una disminución significativa de los porcentajes totales de pobreza, la cual pasó de 33.2% de los hogares a un 27.0% y para la pobreza extrema los datos también cambiaron positivamente de un 12.1% a un 10.4%.

Todo esto deja claro el reto al que se enfrenta el INA. A través de la formación profesional se debe contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los costarricenses, la disminución de la pobreza y el aumento de la empleabilidad. En el marco teórico que se presenta a continuación se establecen las bases para el análisis del impacto de la formación profesional del INA, en la empleabilidad de las personas egresadas del Servicio de Alimentos y Bebidas.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Para la elaboración del siguiente marco teórico se recurre a un análisis bibliográfico de documentos digitales a saber: publicaciones, informes, investigaciones, revistas científicas y de educación, boletines y libros. La información se obtiene de bibliotecas digitales, páginas web de organizaciones internacionales, páginas web de instituciones homólogas al INA, bases de datos de acceso abierto, bases de datos de acceso restringido y repositorios.

De las bases de datos de acceso abierto se hace uso de Dialnet, e-revistas, Electronic Journals Library, Scielo y Red ALyC. Como bases de datos de acceso restringido se recurre a E-brary, Ebsco Host Web y e-libros. Se agregan a estas fuentes los repositorios del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Universidad Nacional de Costa Rica, Universidad de Costa Rica, Universidad Estatal a Distancia y CEPAL.

A. Formación Profesional

1. Panorama de la Educación para el Trabajo.

Fernández (2007) denomina educación vocacional, técnica o profesional al sistema educativo que proporciona los medios para que una persona se inserte en el mercado laboral. Sin embargo, Briasco (2000) señala que hablar de educación para el trabajo en Iberoamérica

es hacer referencia a dos modalidades de formación: Educación Técnica y Formación Profesional. La Educación Técnica es la que se asocia a los Ministerios de Trabajo, forma parte de la oferta educativa de nivel medio y otorga la titulación de técnico. La Formación Profesional independiente del sistema educativo regular, fue diseñada como un sistema de formación para trabajadores, en un espacio de educación no formal, con un gobierno tripartito (Estado, empresa y trabajadores) y un financiamiento asociado a fondos de tributación pública.

Otros autores señalan que la educación no formal es el tipo de educación que “representa una alternativa o complemento a la educación formal de las personas dentro del proceso de aprendizaje a lo largo de la vida” (Llisterri, Gligo, Homs, & Ruiz-Devesa, 2014, p.22). La caracterizan porque no discrimina en edad, puede ser de corta duración o de baja intensidad y conduce a certificaciones no equivalentes a la educación formal.

En Latinoamérica, las Instituciones de Formación Profesional se convirtieron en la opción de capacitación del recurso humano por la limitada capacidad de la Educación Técnica y la casi nula práctica de aprendizaje informal:

En general, los sistemas de educación regular no estaban preparados para acometer la urgente y masiva tarea que demandaba creatividad y dinamismo e implicaba una pesada carga financiera. Era notorio el déficit de escolaridad a nivel de enseñanza básica y media, el distanciamiento del mundo de la producción y las restricciones presupuestarias crónicas de los ministerios de educación.

A pesar del nivel de desarrollo que algunos países habían logrado en materia de educación técnica, de escuelas vocacionales de nivel secundario, y especialmente de la experiencia de las “escuelas de artes y oficios”, el esfuerzo no ofrecía una plataforma

suficientemente ágil y adecuada para atender la demanda que las circunstancias económicas reclamaban: la formación del personal que exigía el proceso de industrialización iniciado en los años de la Segunda Guerra Mundial.

Tampoco existía en la región una tradición arraigada de aprendizaje informal de los oficios; aunque gran parte de las calificaciones manuales eran aprendidas a través de la experiencia, las empresas no habían desarrollado capacidad propia para formar organizadamente a los trabajadores requeridos (CINTEFOR, 2013, p.28).

Para CINTEFOR (2013) lo anterior dio pie al desarrollo de la educación profesional como un método analítico, activo y dinámico, influenciado por Estados Unidos y Europa. El primer país en establecer la educación formal en Latinoamérica y el Caribe, fue Brasil con la creación en 1942 del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI), a partir de ese momento en la región proliferaron organismos rectores y ejecutores denominados según Briasco del sistema “S” y del sistema “I”. A continuación se presenta un recuento de las entidades de formación profesional identificadas por Gallart (1998) luego del establecimiento del SENAI:

- Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) 1946, Brasil.
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) 1957, Colombia.
- Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) 1959, Venezuela.
- Servicio Nacional de Aprendizaje en Trabajo Industrial (SENATI) 1961, Perú.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) 1965, Costa Rica.
- Instituto Nacional de Capacitación (INACAP) 1966, Chile.
- Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) 1966, Ecuador.
- Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) 1971, Paraguay.

- Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) 1972, Honduras.
- Servicio Nacional de Formación de Mano de Obra (FOMO) 1972, Bolivia.
- Instituto Nacional de Capacitación y Productividad (INTECAP) 1972, Guatemala.
- Instituto de la Formación y el aprovechamiento de los recursos humanos (IFARHU), 1973, Panamá.
- Instituto Nacional de Formación Técnica y Profesional (INFOTEP) 1980, República Dominicana.

2. Marco jurídico de las instituciones.

Ahora bien, sobre el marco jurídico de estas instituciones, Barretto (2015) afirma que la mayoría se regulan a través de leyes desde su constitución. Por medio de decretos y normas ajustan su quehacer y se establecen como personas jurídicas autónomas que aun así no se desligan del Estado. Bajo un modelo de gobernanza de la capacitación y formación, regulan el sistema nacional como sucede en el INA y como se ha generalizado en América Latina, modelo que Barretto y Llisterri et al. (2014) identifican como clásico e institucional tradicional respectivamente y donde las instituciones “planifican, diseñan y ejecutan los planes de aprendizaje, con etapas lectivas y productivas” (Barretto, 2015, p.14), donde además asumen un rol regulador según Llisterri et al. (2014).

No obstante también existen otros modelos opuestos. Barretto y Llisterri et al. (2014) los describen desde el ejemplo del SENATI en Perú (Modelo Mixto) y el SENSE en Chile (Modelo Estado Regulador y Promotor). En el Modelo Mixto, el Estado diseña políticas para

ejecutar acciones de formación y capacitación conjuntamente con instituciones autónomas. El Modelo Estado Regulador y Promotor, caso de Chile, se caracteriza por una separación entre las instituciones que definen políticas y las instituciones que ejecutan y proveen servicios. El Estado es el que asume la primera labor y la función supervisora y el mercado de capacitación es privado el cual reacciona a través de subsidios y descuentos tributarios para ejecutar programas especiales, licitaciones y servicios de capacitación específicos.

3. El currículo y las modalidades de entrega de los servicios.

Comprendido el modelo en cual se ubica el INA, la siguiente tarea es entender el currículo que tiene establecido. Araya (2008) define el término de la siguiente manera:

El currículo, entendido como el curso de la enseñanza y el aprendizaje sistemáticamente organizado en sus diferentes niveles macro, meso y micro, está basado en un proyecto curricular que pretende explicitar las intenciones de un sistema educativo y orientar la práctica pedagógica para responder a las grandes interrogantes de la educación ¿por qué? ¿para qué? ¿cómo? ¿a quién? ¿cuándo? ¿con qué enseñar? y ¿qué y cómo evaluar? (Araya, 2008, p.55).

El currículo que caracteriza al INA está relacionado con la organización de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) por medio de módulos. INA (2008) describe que su modelo curricular parte de dos alternativas: Oferta Específica y Oferta

Regular. La Oferta Específica se refiere a los SCFP que responden a requerimientos puntuales de personas físicas y jurídicas. La Oferta Regular “se refiere al diseño de programas modularizados a partir de perfiles, para responder a las necesidades globales del mercado y con el fin de proveer a las personas de herramientas para la empleabilidad” (INA, 2008, p.15). Según Llisterri et al. (2014) las instituciones creadas entre los años 40 y mediados de los 70, garantizan la pertinencia de los contenidos de los cursos y programas “por su fácil vinculación con las empresas de los sectores estratégicos de la economía, de los sindicatos y los monopolios estatales” (p.30).

En este orden de ideas, CINTEFOR confirma que los programas de formación del INA, parten de un módulo donde a través de un itinerario se grafica la ruta de formación. Además define módulo formativo como el “conjunto de conocimientos básicos, tecnológicos y prácticas profesionales, ligadas y condicionadas entre sí, que posibilitan la adquisición de competencias para ejecutar actividades de una ocupación” (p.66). Este sistema modularizado instaurado en el INA, CINTEFOR lo promovió en América Latina, el Caribe y otros países, hasta su implementación.

Para los SCFP que oferta el INA, existen modalidades de entrega establecidas. En el Modelo Curricular del INA del año 2004, las modalidades de formación se definen como “las diferentes estrategias de acción adoptadas por las instituciones para responder a las necesidades de capacitación de la comunidad, caracterizadas fundamentalmente por el lugar donde se llevan a cabo y el procedimiento para realizarlas” (p.30). Las modalidades de interés para la presente investigación son la formación presencial y la formación dual y se definen de la siguiente manera: la formación presencial “se refiere a las acciones formativas que se desarrollan en forma presencial en los centros de formación y capacitación, así como en centros especializados del INA” (INA, 2004, p.31) y la formación dual es “la modalidad de

formación profesional que se caracteriza por realizar el proceso de aprendizaje en dos lugares distintos: en una empresa donde la persona participante realiza actividades didácticas productivas y en un Centro de Formación donde se realizan actividades teórico-prácticas” (INA, 2004, p.31). Es un proceso para formar profesionales de una manera coordinada entre escuela y empresa y dio origen en el gremio de los artesanos en el siglo XIX y XX, bajo la consigna de aprender haciendo (Morales, 2014).

Sobre la formación dual se amplía:

La dualidad, academia y empresa, ubica el principio fundamental de este hecho educativo admitiendo a la segunda como una nueva escuela, donde el estudiante aprende por medio de la práctica en situaciones o problemas reales de un puesto de trabajo y mediante la aplicación de principios teóricos logra la transformación de la realidad, (Araya,2008, p.46).

En su estudio Araya advierte que bajo este modelo el docente deja de lado su posición de poder, la transmisión de meros conocimientos teóricos y la simulación de situaciones (sistema presencial), para en un proceso educativo coordinado entre la institución educativa y la empresa, desarrollar la formación del estudiante desde un aula y un puesto de trabajo. Araya recalca que diversos elementos intervienen en este nuevo proceso de formación: el tradicional trabajo en el aula, el trabajo en laboratorios, el uso de recursos y capacidad instalada de la empresa, la instrucción docente Tutor, la instrucción del Monitor de empresa, el estudiante como actor principal y la realidad de la demanda de personal calificado del mundo laboral. Todo resumido en cuatro elementos curriculares fundamentales: aprendizaje significativo del estudiante, aprovechamiento y aplicación de herramientas tecnológicas y

procedimentales de la empresa, actualización de los planes de estudios de la institución educativa según estándares del mercado y el aporte del fundamento teórico de parte de la institución educativa a la empresa.

Mientras tanto, Llisterri et al. (2014) aclaran que el aprendizaje dual no se debe ver solo como un espacio para practicar sino como la forma más adecuada para adquirir las competencias de una profesión u oficio, donde los jóvenes regulan la relación laboral en una especie de “contrato de aprendizaje, con una remuneración pactada” (p.61) y donde los siguientes elementos son indispensables para que el sistema funcione: marco legal consistente, cooperación entre actores, asignación de funciones estratégicas y operativas y establecimiento de estrategias de innovación.

4. Formación por competencias y el mundo de trabajo.

Ahora bien, independientemente de la modalidad a la que se recurra para la ejecución de un proceso de enseñanza y aprendizaje, el diseño curricular debe estar elaborado por competencias. Para Estrada y John (2012), desde el año de 1992 se sustituyó el término calificación por el de competencias como resultado de una nueva formación educativa que tiene que enfrentar los cambios del mundo laboral producto del desarrollo industrial y el capitalismo, y que además reduce la deserción escolar y genera individuos competentes para el mercado profesional. Los procesos de formación tuvieron que reformarse, para hacer el recurso humano más competitivo debido a que la globalización, la nueva estructura de las

empresas, la transformación del contenido del trabajo y la empleabilidad planteaban exigencias adicionales a los sistemas de formación (Aliaga & Schalk, 2010).

Según Martínez (como se citó en Estrada & John 2012), una competencia “es aquello por lo cual un individuo es útil en la organización productiva” (p.99). “Las normas [de competencia] describen el alcance y la complejidad de los desempeños esperados y la forma en que se detectan las mejores prácticas que debe reunir una persona cuando ejerce un rol laboral específico” (Fernández, 2007, p.39). Basados en estos conceptos las propuestas educativas por competencias se remiten a saberes, habilidades, destrezas y actitudes que una persona demuestra en la ejecución de un proceso para el desempeño laboral (Niño citado por Estrada & John 2012; INA, 2010). Para el INA (2010) el Perfil de una Figura Profesional debe establecer para cada competencia las evidencias de conocimiento cognoscitivas, psicomotoras y socio afectivas (aspectos inherentes a una competencia) que la persona debe dominar y no pueden faltar para que logre los criterios de desempeño.

El vínculo educación-trabajo se redefine y la formación debe enfatizar las competencias fundamentales, cognitivas superiores y competencias de empleabilidad requeridas para funcionar en economías cambiantes (Ángeles como se citó en Aliaga & Schalk, 2010). Entre todos los tipos de competencias que surgen según Brewer (2013) y otros autores: competencias básicas o fundamentales, técnicas y personales, es de interés para esta investigación resaltar los términos competencia profesional y competencia laboral que se diferencian una de la otra porque la primera hace énfasis en la idoneidad y la segunda en el desempeño.

La competencia profesional es la “idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello” (OIT como se citó en Alles, 2006, p. 16). Para Almanza y Vargas (2015) las competencias profesionales van

más allá del conocimiento referido al saber y al saber-hacer, engloban también conjuntos de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, y transmisión de información adquiridos en procesos formativos y por medio de la experiencia laboral, para desempeñar plenamente una ocupación. Estas competencias son claves para acceder al mercado laboral y complementan un currículo académico (Freire, Teijeiro & Pais, 2011)

Por su parte una competencia laboral se concibe en el desempeño de situaciones específicas, en un contexto y una cultura organizacional y consiste en “la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo” (Almanza & Vargas, 2015, p.116). La competencia laboral es demostrada en situaciones del ámbito productivo en un empleo en una unidad de generación de ingresos y conduce al logro de objetivos de la organización (Flores de Trujillo, Portilla & Arias, 2007). Para Fernández, los planes de estudio de las carreras deben diseñarse a partir de las competencias laborales ya que estas componen el perfil de egreso de los estudiantes y Marelli (como se citó en Fernández, 2007) agrega que la competencia laboral debe ser medible.

Pese a la amplia explicación del término competencia y sus derivados, es importante acotar lo que Estrada y John (2012) afirman sobre la formación por competencias en torno a la exclusión y marginalidad de la población más desfavorecida:

“(...) este mismo discurso de las competencias se convierte en factor de atraso, marginalidad y exclusión del mundo del trabajo para un porcentaje significativo de personas, quienes no son capaces de adaptarse o adecuarse a las condiciones que ofrece este nuevo escenario. Uno de los efectos más significativos en el mundo del trabajo, es la reproducción de un importante segmento de trabajadores informales,

junto con un contingente de trabajadores que se incorporan a empleos del sector formal en sectores rutinarios de producción y de servicios en una situación de precarización, bajos ingresos y desprotección social, y una minoría de empleados de alta calificación y buenos ingresos, quienes trabajan en identificación y resolución de problemas y cuyo mercado es global” (Antunes citado por Estrada & John 2012, p. 104).

B. De la formación al trabajo

1. Transición Escuela Trabajo... trabajo decente o trabajo informal.

Finalizados los estudios, los jóvenes se enfrentan a diferentes alternativas de vida determinadas por las necesidades económicas de sus hogares y las oportunidades del mercado laboral (OIT, 2013). La misma fuente de información señala que unos se insertan en diferentes formas de trabajo formal e informal y otros se mantienen inactivos a nivel laboral porque regresan o continúan con el sistema educativo; por ejemplo, las mujeres que solo estudian tienden a ser más que los hombres, esto porque son conscientes de que sus oportunidades de empleo son menores y culturalmente los hombres se incorporan al mundo laboral en edades más tempranas que las mujeres.

Los datos OIT 2013 apuntan que del total de jóvenes de la región, 35% solo estudia, el 33% solo trabaja, un 12% trabaja y estudia a la vez y uno de cada cinco jóvenes ni estudia ni

trabaja (NINI). De los jóvenes que trabajan un 37% cotiza a un seguro de salud y un 30% al sistema de pensiones. Además las evidencias indican que el mayor desempleo se concentra entre los jóvenes de bajos ingresos donde está más concentrada la falta de oportunidades y la exclusión.

Sobre el nivel de escolaridad que debe tener una persona para incorporarse al mundo laboral se dice: “es claro que la conclusión de la primaria no es suficiente para adquirir el capital educacional mínimo para incorporarse al mercado de trabajo con buenas posibilidades de mantenerse fuera de la pobreza durante la vida activa” (OIT, 2013, p.17), no obstante, el desempleo en las mujeres se identifica más alto que el de los hombres independientemente del nivel educativo que tengan. Los hombres jóvenes entre mayor nivel educativo tengan, mayor desempleo viven; se cree que esto se debe a que son mayores sus expectativas de inserción laboral, hay mayor resistencia en aceptar un empleo de baja calidad, hay mayor competencia del mercado laboral, y existe un desfase entre la carrera estudiada y la demanda laboral. La OIT 2013 determina también, que las mujeres de niveles de escolaridad más bajos y más altos, tienen menores tasas de desempleo que las mujeres con escolaridad intermedia; aparentemente porque en general, las mujeres de menor nivel educativo, al no disponer de muchas alternativas laborales, aceptan cualquier trabajo; a las mujeres de mayor nivel educativo se les facilita acceder al empleo y las que poseen nivel educativo secundaria (intermedio) enfrentan más competencia por los puestos de trabajo disponibles.

En este contexto de transición escuela trabajo, es importante comprender qué se entiende por la población NINI excluida de los principales mecanismos de integración social como la escuela y el trabajo según la OIT 2013, y se identifica así:

El número de NINIs se calcula como un porcentaje de la totalidad de la población en edad de trabajar (PET) y no solo la población económicamente activa (PEA), lo que elimina el sesgo relacionado con la juventud que todavía estudia. También se puede utilizar para determinar a todos los jóvenes sin puesto de trabajo y no simplemente aquellos que han sido identificados como desempleados. (...) Se incluyen a los que no trabajan no estudian pero buscan empleo, también a los jóvenes (en su gran mayoría mujeres) dedicadas a los quehaceres de hogar y a otros inactivos (principalmente hombres) que no trabajan, no estudian, no buscan empleo ni tampoco realizan tareas del hogar; es decir un “núcleo duro” sin actividad específica, aunque muchos de ellos están en esta situación de manera temporal o en una transición entre diferentes actividades laborales o educativas. (OIT, 2013, p.42-43)

Visto de esta manera, la población NINI toma en cuenta a los que se clasifican como cesantes, a los aspirantes a empleo, a las personas dedicadas a los quehaceres del hogar y otros. Se cree que 21.8 millones de jóvenes en América Latina son NINIs (30% hombres y 70% mujeres). De esta cifra solo el 24,6% busca empleo y la gran mayoría de los que buscan empleo han tenido experiencia laboral (66,3%). Del total de NINIs, 11.9 millones se dedican a quehaceres domésticos y un 91,8% son mujeres (OIT, 2013).

Retomando de forma general la situación de los jóvenes ante el trabajo, el principal desafío que enfrentan al incorporarse al mercado laboral (OIT, 2013) es establecer una relación laboral duradera y estable además de conseguir un trabajo acorde con sus calificaciones y aspiraciones. Maurizio (como se citó en OIT, 2013) establece que la rotación en el empleo entre jóvenes es mayor que entre los adultos y Chacaltana (como se citó en OIT, 2013) agrega que esta rotación se vincula a los aumentos salariales, es decir a la transición a

empleos de mejor calidad. En relación con los diferentes tipos de transición existentes, luego de una encuesta de transición denominada ETET por sus siglas en inglés, la OIT (2013) identificó ciertos términos que se citan a continuación y son de relevancia en este marco teórico:

Cuadro 1 Terminología de transición en el mercado laboral

Término	Conceptualización
Transición	Período que transcurre desde que el joven (15 a 29 años) termina su educación (sea por haberse graduado o por abandonar los estudios antes de graduarse) hasta que obtiene por primera vez un empleo estable o satisfactorio
Empleo estable	Se define en términos del contrato de trabajo (escrito u oral) y la duración de este (más de 12 meses).
Empleo por cuenta propia	Situación laboral donde no existe un contrato con un empleador
Empleo temporal o empleo asalariado de duración limitada	Lo contrario a empleo estable
Empleo satisfactorio	Concepto subjetivo, basado en la autoevaluación del trabajador. Implica un trabajo que el encuestado considera que se “adecua” a su trayectoria laboral deseada
Empleo no satisfactorio	Lo contrario de empleo satisfactorio e implica un sentimiento de insatisfacción por el trabajo.
Transición completa o joven transicionado	Joven con a. un trabajo estable, satisfactorio o no satisfactorio, o b. un trabajo satisfactorio pero temporal, o c. un empleo por cuenta propia satisfactorio. No se puede decir que todos los jóvenes incluidos en la categoría de los que han completado la transición lo hayan hecho a un “buen” trabajo.
Joven en transición	a. desempleado (definición flexible), o b. actualmente empleado en un trabajo temporal y no satisfactorio, o c. actualmente trabaja por cuenta propia y está insatisfecho, o d. actualmente está inactivo y no está en la escuela ni recibe formación, se propone buscar trabajo más adelante.

Término	Conceptualización
	Una persona está en transición hasta que alcanza una posición estable en el mercado de trabajo
Transición no iniciada	a. sigue en la escuela y está inactivo (estudiantes inactivos), o b. actualmente está inactivo y no estudia (no estudiantes inactivos), sin la intención de buscar trabajo.
Transición corta a un empleo satisfactorio/estable	Aquella en la que, antes de conseguir el empleo satisfactorio/estable que tiene, el joven ha pasado por: a. una transición directa, o b. un período (o períodos acumulados) de empleo estable o satisfactorio sin períodos de desempleo o inactividad, o c. un período (o períodos acumulados) de empleo de un año de duración o menos sin períodos de desempleo o inactividad, en los que el trabajo era por cuenta propia o temporal y no satisfactorio, d. un período de desempleo con o sin períodos de empleo o inactividad de tres meses de duración o menos, o e. un período de inactividad de un año de duración o menos.
Transición media a un empleo satisfactorio/estable	Aquella en la que, antes de conseguir el empleo satisfactorio/estable que tiene, el joven ha pasado por: a. un período (o períodos acumulados) de trabajo por cuenta propia o temporal no satisfactorio de entre uno y dos años, sin períodos de desempleo o inactividad, o b. un período de desempleo con o sin períodos de empleo o inactividad de entre tres meses y un año de duración, o c. un período de inactividad superior a un año.
Transición larga a un empleo satisfactorio/estable	Aquella en la que, antes de conseguir el empleo satisfactorio/estable que tiene, el joven ha pasado por: a. un período (o períodos acumulados) de trabajo por cuenta propia o temporal no satisfactorio de dos años o más sin períodos de desempleo o inactividad, o b. un período de desempleo con o sin períodos de empleo o inactividad de un año de duración o más.

Fuente: Elaboración propia 2016, con base en OIT, 2013, p-47-48-53-54.

Más allá de la transición escuela trabajo, al estudiar la situación de empleo de los jóvenes se debe determinar la calidad del empleo conseguido (empleo decente, empleo

informal, nivel de ingresos). Para la OIT (2013) la protección social y la disponibilidad de los contratos de trabajo deja en evidencia la calidad del empleo de los jóvenes. Si los jóvenes tienen acceso a sistemas de seguros de salud y provisiones (pensión) es un primer indicio de un empleo de calidad, por ser estos derechos fundamentales de los trabajadores. Otro aspecto que garantiza la calidad del trabajo es el hecho de que exista un contrato formal escrito, debido a que conlleva a que el empleador cumpla los deberes jurídicos asociados tales como horas extras, vacaciones, cargas sociales y protección del trabajador ante el despido.

El empleo informal comprende a las “personas ocupadas que, por ley o en la práctica, no se encuentran sometidas a la legislación laboral nacional o que no tienen derecho a la protección social ni a los beneficios (...)” (OIT, 2013, p.64). Cabe resaltar que el empleo informal se puede encontrar en puestos de trabajo de empresas del sector informal, empresas del sector formal y de los hogares.

2. Realidad del mercado laboral.

El mercado laboral según Thieme (como se citó Aliaga & Schalk 2010) sufre día a día cambios significativos en la estabilidad del empleo y en el aumento de requerimientos educacionales, por lo que la flexibilidad es el imperativo del emprendimiento y la reconversión laboral.

Lo que sí es cierto es que “la situación laboral de los jóvenes latinoamericanos es crítica, dinámica y segmentada” (OIT, 2013, p. 12). De los 108 millones de jóvenes entre 15 y 24 años que existían en América Latina para el año 2013, la OIT señala que poco más de la

mitad forma parte de la fuerza laboral dentro de una realidad de alto desempleo e informalidad lo que se relaciona directamente con bajos ingresos, inestabilidad laboral, desprotección y violación de derechos laborales. En ese mismo año afirma, que casi 6 de cada 10 jóvenes consiguen trabajo en condiciones de informalidad y entre el 2005 y el 2011 los jóvenes desempleados representaron más del 40% del total de personas desempleadas de la región, destacándose mayor desempleo para las mujeres.

En esta dinámica, se deben analizar cuáles son los requerimientos de empleo o perfiles de búsqueda con los que tienen que compararse los jóvenes para que esa transición escuela trabajo sea exitosa y en el menor tiempo posible. Alles (2006) señala que el perfil de búsqueda de los empleadores está compuesto por los conocimientos, la experiencia laboral requerida, las competencias de la persona para el puesto, y otros datos de índole personal como edad, estado civil, residencia, entre otros.

En un orden tradicional de oferta y demanda, las personas que desean trabajo procurarían alcanzar el perfil de búsqueda de los que ofertan empleo; sin embargo, la realidad ha sido otra, en las que las hipótesis plantean insuficiencias en la formación, problemática social y cambios del mercado laboral, por lo que la educación es un elemento esencial para la empleabilidad, pero no el único elemento para el crecimiento intensivo del empleo (Alles, 2006; Amjad, 1999).

En ese análisis de la oferta y demanda, Amjad agrega:

Hemos oído, cada vez más, que hay una demanda creciente de trabajo para trabajadores capacitados, para quienes poseen alta educación y destrezas. Pero las mismas fuerzas que llevan a un crecimiento en la demanda de capacitación, están al mismo tiempo trayendo cambios en el mercado laboral que hacen decrecer el interés

de los sistemas en proporcionar una capacitación en particular. Y esto es lo que uno llama la brecha entre el conocimiento y las destrezas en la economía global. No sólo hay una demanda creciente de un nivel más alto de habilidades en la economía global, sino que el tipo de habilidades que se necesita es diferente (Amjad, 1999, p.86).

Finalmente, otros cambios presentes en el mercado laboral y que hasta el momento no se habían mencionado son las formas de empleo. Aunque la formación actual se está orientando a trabajadores de tiempo completo, el mercado laboral está promoviendo los trabajos casuales y de medio tiempo, como otras formas crecientes de empleo, por lo que se ha establecido una brecha entre las capacidades en las que se están formando en los sistemas de educación y las demandas crecientes del mercado laboral (Amjad, 1999).

C. Empleabilidad

La empleabilidad ha sido estudiada en contextos formales e informales de trabajo, como lo muestran en general las investigaciones sobre el tema (Andrade, Bolaños & Castrillón, 2011). Para estos autores el constructo hace referencia a la forma en que las personas se relacionan con el mercado de trabajo, por lo tanto el interés por estudiar la empleabilidad y la influencia de la educación y la formación, tiene que ver con los cambios acontecidos como la disminución de los cupos de trabajo, la erradicación de la pobreza, así como la inclusión social y el crecimiento económico. (OIT, 2005)

Este apartado aborda las teorías de acceso al empleo y los responsables de esa inserción laboral. Además, se describe la evolución del término empleabilidad, y los requerimientos para ser empleable contrastados con la realidad de las personas con baja empleabilidad. También se definen las competencias de empleabilidad, el cómo se mide y se evalúa y la sección finaliza con una descripción sobre cómo otros investigadores han abordado el tema.

1. Perspectivas de acceso al empleo (teorías) y responsables de la empleabilidad.

“La inserción laboral es un buen referente de integración de la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una nueva unidad familiar” (Martínez, 2009, p. 456); sin embargo, según lo afirma el mismo autor, el desempleo en la población menor a 30 años ha promovido que la edad de acceso al empleo se retrasara en seis años y la autonomía adulta se está dando en grupos de personas en edad cercana a los 40 años.

Aunque diferentes perspectivas teóricas desarrollan el cómo insertarse en el mercado laboral, el tema del desempleo no está resuelto. Hay teorías que relacionan la educación con el empleo para explicar la inserción laboral según las leyes del mercado. Otras, destacan el papel del individuo en su propio proceso de inserción y, las más aceptadas señalan la interacción de muchos elementos como un factor determinante para que las personas se incorporen en el mercado laboral. A continuación se expone el cómo Martínez (2009)

resuelve el enfoque de cada una de las teorías de inserción laboral, en las cuales, de forma implícita, se manifiestan los responsables del acceso al empleo.

- La teoría del modelo neoclásico advierte que el acceso al empleo se da según una interacción de oferta y demanda, donde el trabajo es una mercancía y el factor humano por sí solo no tiene relevancia, pero sí, su fuerza de trabajo según los niveles de educación, las actitudes, aptitudes y las habilidades sociales. Si la oferta supera la demanda, los salarios son más bajos y los niveles de cualificación exigidos son más altos, a la inversa los empleadores alteran las conductas de búsqueda del recurso calificado.
- En la teoría del capital humano, la educación juega un papel de inversión para la productividad y por ende, para la obtención de beneficios y oportunidades. La educación determina los salarios, el estatus ocupacional y el acceso a los mejores trabajos. El desempleo entonces es consecuencia de la no inversión en educación y el mercado de trabajo es fluido y competitivo. A la vez se resalta la conducta individual como origen de los fenómenos sociales y, para los años 70, esta perspectiva llevó a la masificación de la enseñanza universitaria, no por la demanda laboral, sino por la competencia de los individuos por un puesto de trabajo. Se da un desequilibrio entre formación y empleo.
- La teoría credencialista supone que la experiencia es la que forma a nivel profesional y no la educación; sin embargo, reconoce que los méritos o credenciales (títulos del sistema educativo y la experiencia) son los promotores de los logros laborales, la estratificación y la competencia por un puesto de trabajo. Esta teoría se puede asociar con la teoría del filtro y de la señalización que considera que los titulados universitarios serán los mejores para contratar y les pagarán más salarios por la

legitimidad del título, filtrando así a los individuos y dando información al mercado para que los empleadores realicen los procesos de selección.

- El competir por puestos de trabajo y no por salarios es lo que se conoce como la teoría de la competencia por los puestos de trabajo. Según este supuesto, la experiencia y la formación son las que permiten acceder a puestos, debido a que los más educados son los que suponen menor costo de adiestramiento para las empresas, por lo que esta teoría se asocia a la credencialista.
- La teoría de correspondencia señala que existe una relación directa entre la inserción laboral y la procedencia de clase. Es decir, de acuerdo con el origen social de una persona (grupo de iguales, procedencia), el entorno familiar y la clase social, así será su rendimiento académico y el éxito laboral, lo que quita al individuo la responsabilidad directa sobre su empleabilidad. Nacer en ambientes sociales favorecidos genera no solo herencia económica, sino también herencia cultural, determinando en la persona la cantidad y tipo de educación, así como el tipo de trabajo y nivel ocupacional, pues entre más alta sea la educación, mejor será la productividad, las opciones laborales y los puestos de trabajo a los que la persona podrá acceder.
- Otra teoría en la que el mercado laboral es el responsable de los logros laborales es la teoría de la perspectiva estructural del mercado de trabajo. Esta teoría señala que el mercado laboral está segmentado como primario superior, primario inferior y secundario. Uno de los extremos, el primario superior, corresponde a los puestos de trabajo bien remunerados, estables, con posibilidades de promoción y equidad; es para profesionales y directivos. El otro extremo, el secundario, considera los puestos peor pagados, inestables y con pocas posibilidades de promoción. Y el primario inferior que es el que se encuentra en medio de los dos extremos, se asocia a clase media. El

que un trabajador esté en una división u otra obedece a su nivel de cualificación, las características del puesto y la procedencia de la clase social (que se relaciona con la teoría de correspondencia).

- Las teorías de base individual consideran al individuo responsable de su propia inserción laboral, adoptando posiciones fundamentales en su desarrollo, en el cual su conciencia y conducta juegan un papel importante en la inserción laboral, así como su cualificación. La socialización pasa a un segundo plano y el individuo pasa por etapas de búsqueda, formación, rotación interna y externa para adquirir una cualificación que lo llevará a la inserción laboral plena.
- Los modelos integrales conocidos también como teorías cognitivas, son los que abordaron autores como Festinger, Warr, Figuera, Lacasa y García (como se citó en Martínez, 2009). Estas teorías desde un punto de vista psicosocial explican el proceso de inserción laboral tomando en cuenta una interacción de todos los aspectos sociales y elementos individuales.

2. Evolución del término empleabilidad y definiciones.

“La empleabilidad emerge como alternativa para explicar todo aquello que permite a las personas ingresar o permanecer en el mercado de trabajo” (Enríquez & Rentería, 2007, p. 91). Los primeros usos del término empleabilidad datan del siglo XIX según Campos (2003) que cita la experiencia de Max Weber al identificar los elementos que los empresarios usan como base para seleccionar a su personal tomando en cuenta el desempeño laboral y la

voluntad del trabajador. Luego Rentería y Malvezzi (2008) resaltan que en los años 20, el no tener restricciones familiares (personas a quien cuidar), la edad (entre 15 y 64), el contar con salud física y mental definían si una persona era empleable o no (posición dicotómica) y para los años 70, las deficiencias de cualificación profesional, movilidad y presentación personal apuntaban a la misma exclusión de apto o no apto, marginales o inempleables.

En los años 80, producto de la crisis de empleo y los cambios económicos, la educación y formación profesional para el desarrollo de habilidades, competencias y experiencias, se convierten en inversión del capital humano, siendo este el criterio que usan los empleadores para seleccionar personal: los que muestren más inversión serán los contratados (Rentería y Enríquez, como se citó en Andrade et al. 2011; Campos, 2003). Aparentemente el que en los años 80 el término empleabilidad haya surgido, se asocia a la crisis del mercado laboral y a la necesidad de participar a la escuela, al gobierno y al mercado laboral en las decisiones de empleabilidad de las personas (Campos, 2003). Asimismo “el modelo de trabajo vitalicio en una sola empresa, se afirmaba, ya no era válido para una gran parte de la población trabajadora” (Bridges como se citó en De Grip, Van Loo, & Sanders 2004, p.243) y como las necesidades de personal fluctuaban en las empresas, se incrementaron los contratos temporales, flexibles y de tiempo parcial (De Grip et al. 2004; Amjad, 1999).

Para Vargas (como se citó en Aliaga & Schalk, 2010) la empleabilidad es un tema de actitudes y cualidades más que de aptitudes relacionadas con el obtener y conservar un empleo, y según Campos (2003) esto se daba en momentos en que los mercados laborales no mostraban sobre oferta de la fuerza de trabajo, momento que se conoce como “puerto de entrada” en los cuales el buscador de empleo se enfrenta al empleador y hará manifestación de sus competencias de empleabilidad (Piore como se citó en Campos, 2003). Este tipo de

empleabilidad denominada empleabilidad por iniciativa propia se refería a “la capacidad que tenía una persona para negociar en el mercado de trabajo el conjunto de aptitudes que había acumulado” (De Grip et al. 2004, p. 247).

Sin embargo, según Aliaga y Schalk (2010) el término empleabilidad se estableció con más fuerza en el siglo XXI. Mientras que para el año 2005 la situación de empleabilidad era peor que la vivida en los años 70 porque el término se asociaba a si las competencias eran obsoletas o no para un sector en un momento determinado; entre el año 2005 y el 2007 la empleabilidad era la capacidad de las personas para insertarse en el mercado de trabajo y permanecer en él, es decir dependía de los trabajadores ser altamente empleables o poco empleables de acuerdo con su desarrollo social, desarrollo humano, competencias y actualización de conocimientos (Bogani; Bauman & Enríquez y Rentería como se citó en Andrade et al. 2011).

Empero, otra teoría señala que la empleabilidad se manifiesta en el mercado como una fila de espera o de cola que se relaciona con factores extraeconómicos para la selección del personal en un mercado con sobreoferta de la fuerza de trabajo (Gordon; Edwards & Reich como se citó en Campos, 2003). Factores como los políticos y raciales pueden eternizar para ciertas personas, una espera inútil de un puesto de trabajo que no llegará debido a lo que establece esta teoría:

(...) los empresarios racionan los puestos existentes entre los trabajadores, de acuerdo con sus preferencias en relación con la contratación. Los trabajadores más solicitados son los primeros de la cola, dejando que los menos solicitados encuentren trabajo en los puestos menos deseables de los sectores marginales de la economía o permanezcan desempleados (Campos, 2003, p.105-106).

En este orden de ideas, Enríquez y Rentería (2007) afirman que la empleabilidad es influenciada por los empleadores, no obstante es construida a partir de múltiples actores sociales y una definición completa debe combinar la dimensión individual y la relativa compuesta por el mercado laboral (Knight & Yorke como se citó en Enríquez & Rentería, 2007; Gazier como se citó en De Grip et al. 2004). De esta manera se vislumbra otra definición de empleabilidad:

Por empleabilidad se entiende la capacidad y la voluntad de los trabajadores de seguir siendo apreciados en el marco de trabajo (factores de oferta), anticipándose y reaccionando a los cambios de las tareas profesionales y del entorno laboral (factores de la demanda) con la ayuda de los instrumentos de desarrollo de los recursos humanos de que se dispongan (instituciones). (De Grip et al. 2004, p.249).

En la recomendación 195, sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, la OIT en el año 2005 añade:

El término <<empleabilidad>> se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (OIT, 2005, p.4).

Entre los autores que difieren de los términos de empleabilidad ya mencionados, está Lees (como se citó en Rentería & Malvezzi, 2008, p.323) quien plantea la empleabilidad como “la habilidad de los graduados para trabajar en su especialidad y obtener un trabajo, relacionado o no, con el área profesional de la formación; Weiner et al. (como se citó en Rentería y Malvezzi, 2008) que conciben la empleabilidad como la observación y medición del mercado de trabajo desde una noción económica; y Fundipe que señala que la empleabilidad “es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (como se citó en Formichella & London, 2013, p. 81).

Estos aportes al estudio de la empleabilidad sumados a un sinnúmero de apreciaciones por otros autores, evidencian que el concepto no es estático, inclusive es raramente usado en las empresas y su manejo es informal asociado a la noción del empleo pleno. Noción vaga que comprende aspectos macro (a nivel social, político e ideológico) y elementos micro del empleo y el desempleo (del individuo y del contexto social inmediato) según Rentería y Malvezzi (2008).

Los conceptos anteriores y la evolución del término empleabilidad, deja entrever cuáles son algunos de los responsables de que una persona sea empleable o no. Se asocia a criterios de selección de los empleadores, a la responsabilidad de la persona por su contratación y al desarrollo y actualización permanente de competencias de los individuos; todo lo anterior limitado a un tema de estrategia con implicaciones psicosociales y socioeconómicas (Enríquez & Rentería, 2007). Para Andrade et al. (2011) el individuo por sí mismo y el empleador son los protagonistas, mientras que Gazier (como se citó en De Grip, 2004) identifica una empleabilidad interactiva que Brewer (2013) denomina responsabilidad tripartita: en manos del gobierno, los interlocutores sociales y el individuo. Para Brewer el

gobierno es responsable de la educación, la formación previa al empleo y el desarrollo de competencias claves en el individuo; los interlocutores sociales son responsables de la capacitación adicional y de brindar experiencia laboral; y la persona como individuo empleable tiene la responsabilidad de aprovechar las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente. Como actores sociales se identifica a la familia, el centro de formación, las empresas, los sindicatos, organismos públicos y privados así como las ONG que en general desarrollaron y fomentaron cualidades, actitudes y aptitudes en el individuo a lo largo de la vida (Almanza & Vargas, 2015).

3. Requerimientos para ser empleable y personas con baja empleabilidad.

La empleabilidad de las personas deviene de varios elementos: conocimientos, personalidad, actitud de búsqueda, disposición para el trabajo en equipo, iniciativa y capacidad para resolver problemas (Alles, 2006; Almanza & Vargas, 2015). Por su parte Knight y Yorke (como se citó en Andrade et al. 2011) consideran que factores como las competencias y la experiencia también son indispensables para ser empleable y Enríquez y Rentería (como se citó en Andrade et al. 2011) agregan como requerimiento para la empleabilidad, el aprendizaje permanente según las experiencias, la construcción de nuevos aprendizajes por la concepción de lo que se necesita y se busca de sí mismo, y la reflexión sobre las acciones y objetivos con el fin de reorientar y evaluar su desempeño.

Es más, el uso eficiente de los recursos, de los sistemas sociales, organizacionales, tecnológicos y las capacidades interpersonales hacen más empleables a los individuos

(Formichella & London, 2013). Rodríguez et al. (como se citó en Rodríguez, Prades, Bernáldez & Sánchez, 2010) hacen una identificación de lo que constituye cada componente de la empleabilidad y se enlista a continuación:

Cuadro 2 Componentes de la Empleabilidad

Componente de la empleabilidad	Elementos que lo constituyen
Potencialidades personales o competencias	<ul style="list-style-type: none"> -Competencias básicas en el ámbito disciplinar-profesional: saber y saber hacer -Competencias de acción profesional-transversal: saber ser y saber estar
Habilidades de marketing y disposición para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> -Habilidades de gestión de la carrera: autoconocimiento, conocimiento de las características, requisitos y oportunidades del mercado de trabajo, toma de decisiones, habilidades para desarrollar e implementar proyectos profesionales. -Habilidades de búsqueda de empleo: conocimientos de las fuentes de información y de las reglas del mercado de trabajo. -Actitud/disponibilidad: adaptación al desarrollo del mercado de trabajo, realismo ante las oportunidades, movilidad ocupacional y geográfica.
Presentación. Demostrar las potencialidades y venderlas de una forma adecuada	<ul style="list-style-type: none"> -Presentación del CV. Especialmente la experiencia laboral -Acreditación de cualificaciones y aprendizajes. -Referencias y recomendaciones -Técnicas de entrevista.
Contexto personal y laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Factores externos: estructura, condiciones y características del mercado laboral. -Circunstancias personales: edad, estado, salud, etc. -Interrelación entre la situación personal y el mercado laboral: políticas y estrategias de selección y formación, beneficios fiscales, políticas de empleo

Fuente: Elaboración propia, 2016 según Rodríguez et al. 2010, p. 112

Por consiguiente, se debe analizar el por qué en ciertos individuos o en ciertos momentos no se da la empleabilidad. “Las probabilidades de desempleo están determinadas tanto por las características de los trabajadores como sus condiciones socio-económicas” (OIT, 2013, p. 31). Otros autores rescatan que aunque las personas reconocen los elementos para destacarse en el mercado de trabajo, no los gestionan en la vida profesional (Enríquez & Rentería, como se citó en Andrade et al. 2011) y la baja valoración de sí mismos, los fracasos en el pasado o el haber sido tratado como incompetentes, también limita en las personas la inserción, permanencia o cambio de trabajo si se requiere (Formichella & London, 2013).

También el desempleo se da por la suma de fuerzas políticas, sociales y/o económicas que escapan del control de las personas (Kessler como se citó en Alles, 2006), incluyendo el hecho de que los empleadores a la hora de elegir personal, favorecen a los que poseen un desempleo de menor duración (Formichella & London, 2013). Para estos autores el mismo desempleo prolongado por períodos mayores de un año (desempleo de larga duración), hace que las capacidades de empleabilidad de las personas sean menores por la señalización negativa que implica permanecer fuera del mercado laboral, así como las consecuencias de pérdida de conocimientos, hábitos de trabajo, y capacidad de relacionarse, sin dejar de lado el costo emocional del desempleo.

A los datos presentados anteriormente se le suman resultados empíricos que señalan que la falta de competencias técnicas (inadecuada formación de fuerza laboral), la falta de experiencia, falta de candidatos disponibles y la falta de habilidades blandas son de las razones más relevantes por las cuales las empresas no logran contratar personal (Manpower Group; Banco Mundial como se citó en Llisterri et al. 2014).

Y otros motivos de disminución de la empleabilidad los menciona Muñoz (2006): cuando no existe compatibilidad entre la preparación adquirida por los jóvenes y lo requerido

en competencias por parte del mercado laboral se da el desempleo disfuncional o friccional, pero cuando no existe una razón de peso entre los jóvenes preparados para trabajar y la capacidad del sistema productivo para dar trabajo a todos se da lo que se conoce como subempleo estructural.

4. Competencias de empleabilidad.

Ante la realidad de que “los países de todo el mundo estén buscando estrategias para mejorar tanto las perspectivas de conseguir empleo de los jóvenes como la productividad de las empresas” (Brewer, 2013, p.1), es que las competencias claves o las competencias de empleabilidad se revisten de importancia. Para el autor las competencias clave mejoran la capacidad de conseguir y conservar empleo, desplazarse dentro del mercado laboral y asumir el aprendizaje permanente, además completan el perfil del colaborador que los empresarios están buscando y garantiza que los jóvenes que solicitan empleo tengan la capacidad para resolver problemas, aprender a aprender, comunicarse y trabajar en equipo.

Entonces, las competencias de empleabilidad denominadas por diversas organizaciones como competencias blandas, transferibles y esenciales e identificadas por la OIT como competencias de empleabilidad o competencias clave, se construyen sobre las competencias básicas, las competencias técnicas y las cualidades profesionales según Brewer (2013) quien en su definición atañe que las competencias son las que “permiten que las personas puedan adquirir y aplicar nuevos conocimientos y competencias en forma continua” (p.1).

Aliaga y Schalk (2010) definen las competencias de empleabilidad de la siguiente manera:

Se entiende por competencias de empleabilidad un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo, incluyendo capacidades de comunicación y relación interpersonal, de resolución de problemas y

manejo de procesos organizacionales y de organización de los propios

comportamientos en función de los requerimientos de la actividad profesional o del
puesto de trabajo (p.323)

Con igual importancia se rescata la definición que Fernández (2007) le da a las
competencias claves:

Son aquellas necesarias, transversales y comunes para desempeñarse bien en cualquier
oficio o puesto de trabajo. Se consideran como “plataformas” de desarrollo
profesional: 1) para conseguir empleo (reclutamiento y contratación); 2) para
insertarse bien en la organización una vez empleado, y 3) para cambiar de trabajo,
industria o área disciplinar. Su importancia actual está motivada, al menos, por los
nuevos escenarios para el mercado laboral, la alta movilidad laboral, el aumento de la
velocidad de obsolescencia de habilidades y del trabajo independiente, y por las
nuevas formas de contratación. (p.40)

Ahora bien para efectos de esta investigación se rescatará el desglose de habilidades
que Brewer (2013) asocia a las competencias de empleabilidad:

Cuadro 3 Categorías de las Competencias de Empleabilidad

Categoría general de la competencia	Habilidades
<p>Aprender a aprender: abarca conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que les permiten a las personas fijar, planificar y alcanzar sus propias metas de aprendizaje y lograr aprender en forma independiente y autónoma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Estar dispuesto a aprender ● Usar técnicas de aprendizaje para adquirir y aplicar conocimientos y competencias nuevas ● Trabajar en forma segura ● Perseguir el aprendizaje independiente ● Asumir responsabilidad por el aprendizaje propio ● Pensar en forma abstracta ● Organizar, procesar y retener información ● Interpretar y comunicar información ● Realizar indagaciones sistemáticas, con seguimiento para encontrar respuestas ● Usar el tiempo en forma eficaz y eficiente sin sacrificar la calidad ● Elegir la mejor forma de abordar las tareas ● Comenzar las tareas, darles continuidad y completarlas ● Ser adaptable
<p>Comunicación: incluye las habilidades de comprender lo que dicen otras personas – por medio de la escucha, la lectura y la observación y usando medios tanto formales como informales, orales y escritos – y de hacer entender ideas con claridad y eficacia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Leer de manera competente ● Leer, comprender y usar materiales tales como gráficas, tablas y diagramas ● Comprender y hablar el idioma en el que se maneja la empresa ● Escribir de forma eficaz las lenguas en las que se llevan a cabo los negocios ● Saber escribir como para satisfacer las necesidades del grupo objetivo ● Escuchar y comunicarse de manera eficaz ● Saber escuchar para aprender y comprender ● Usar los conocimientos aritméticos eficazmente ● Saber expresar las ideas y visiones propias

Categoría general de la competencia	Habilidades
<p>Trabajo en equipo: abarca las habilidades necesarias para funcionar de forma correcta y eficiente en un equipo; entre ellas las que se vinculan a la cooperación y el liderazgo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Conducirse en forma apropiada en el trabajo ● Trabajar en equipos o grupos ● Interactuar con compañeros de trabajo ● Respetar los pensamientos y las opiniones de los demás integrantes del grupo ● Trabajar según las pautas culturales del grupo ● Comprender y contribuir a las metas de la organización ● Planificar y tomar decisiones con otras personas y apoyar los resultados ● Asumir la responsabilidad por las acciones ● Formar alianzas y coordinar diversas experiencias ● Trabajar en pos del consenso grupal en la toma de decisiones ● Valorar los aportes de los demás ● Aceptar la retroalimentación ● Resolver conflictos ● Ofrecer orientación, ejercer de mentor, dar retroalimentación ● Liderar con eficacia ● Movilizar grupos para lograr un rendimiento elevado
<p>Resolución de problemas: abarca las competencias analíticas que se necesitan para evaluar información o situaciones y decidir acerca de las formas más adecuadas de enfrentar los problemas. Estas competencias incluyen la percepción de las consecuencias a largo plazo de las acciones que se emprenden y la capacidad de evaluar y adaptar planes de acción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Pensar en forma creativa ● Resolver problemas de manera independiente ● Comprobar que los supuestos sean verídicos ● Identificar problemas ● Tener en cuenta el contexto de los datos y las circunstancias ● Identificar y sugerir ideas nuevas para cumplir con el trabajo (iniciativa) ● Recolectar, analizar y organizar la información (planificación y organización) ● Planificar y gestionar el tiempo, el dinero y otros recursos para lograr los fines

5. Evaluación y medición de la empleabilidad.

Según Llisterri et al. (2014) en las Instituciones de Formación es casi nula la evaluación de impacto a los Programas de Capacitación y Formación Profesional que se ejecutan. Las pocas evaluaciones que existen en general se limitan a evaluación de resultados intermedios y a la cuantificación de SCFP ejecutados y para el autor, la evaluación que debiera ser una responsabilidad institucionalizada, es hoy un esfuerzo aislado por requerimientos puntuales o por compromiso con otras entidades.

Si se analiza qué es evaluar, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha identificado el término evaluación del desarrollo y define:

“La evaluación del desarrollo es una valoración sistemática y objetiva de una intervención para el desarrollo en curso o ya concluida, de su concepción, su puesta en práctica y sus resultados. En el contexto del desarrollo, por evaluación se entiende la determinación del valor o importancia de una intervención de esta naturaleza” (OCDE, 2010, p.6).

Sin embargo hay que tener claro que una intervención para el desarrollo es “el sujeto de la evaluación, y puede hacer alusión a cualquier actividad, proyecto, programa, estrategia, política, temática, sector, instrumento, modalidad, actuación institucional, etc. cuya finalidad sea promover el desarrollo” (OCDE, 2010, p.4).

De esta manera dos sistemas de evaluación del desarrollo identificados son los que presentan De Grip et al (2004) y la OIT (2011). Los sujetos de evaluación del Índice de

Empleabilidad Sectorial definido por De Grip et al. (2004) son los sectores de la economía y el trabajador, mientras que la intervención para el desarrollo que determina la OIT (2011) es la formación profesional.

De lo establecido por De Grip et al. (2004) se rescata el cómo determinar la empleabilidad de la fuerza de trabajo actual. Esta se mide según la voluntad de las personas para no perder el atractivo en el mercado de trabajo y la capacidad que es la aptitud del individuo para mejorar la posición laboral actual. Por medio de los siguientes seis indicadores se determina qué tan empleable es un individuo: voluntad de movilidad, capacidad de movilidad, voluntad de formación, capacidad de formación, la voluntad de flexibilidad y la capacidad de flexibilidad.

De Grip et al. (2004) amplía sobre el primer indicador haciendo referencia a la voluntad de movilidad del individuo hacia una empresa o hacia un puesto de trabajo. La voluntad se valora positivamente debido a que los cambios sirven para adquirir más conocimientos y experiencia y se mide utilizando los datos de comportamiento actual del individuo en materia de búsqueda de trabajo, así si se presenta como candidato a nuevos puestos significa que tiene voluntad de movilidad.

El segundo indicador es la capacidad de movilidad, es decir la capacidad de cambiar de empleo gracias a la experiencia con la que cuenta el individuo. Se calcula dividiendo el tiempo que lleva el trabajador en su puesto actual entre el tiempo en que lleva perteneciendo a la población económicamente activa, el resultado se multiplica por la edad del trabajador.

Como tercer indicador se identifica la voluntad (deseo) de recibir formación e incluye invertir tiempo, dinero y energía. Para De Grip et al. (2004) la disposición hacia la formación se analiza según la participación efectiva en actividades de formación. Y el cuarto indicador hace referencia a la capacidad de recibir formación y toma en cuenta la duración en años de

educación y formación que han concluido exitosamente. El número total de años de educación y formación suman a la experiencia en capacitación y su capacidad para seguir recibiendo nuevos conocimientos.

El quinto indicador hace referencia a la voluntad de flexibilidad funcional que es la disposición del trabajador de realizar tareas ajenas al puesto (flexibilidad cualitativa), cambio de horarios y realización de horas extras (flexibilidad cuantitativa); sin embargo, no se debe desviar al hecho de que la persona tiene que ser flexible porque ocupa una posición débil en el mercado laboral. Y finalmente, el sexto indicador identificado por De Grip et al. (2004) es la capacidad de flexibilidad funcional que se asocia a la frecuencia con que el trabajador ha realizado tareas adicionales, horas extras y cambios de horario.

Continuando con el orden de ideas, el otro sistema de evaluación del desarrollo identificado es el que plantea la OIT (2011) y se denomina Guía para la evaluación del impacto de la formación. En dicha guía se recomienda que las variables de impacto que plantea en materia de verificación del logro de objetivos de formación y objetivos laborales, sean medidas con periodicidad no menor a dos años y de acuerdo con probabilidades y porcentajes. Las variables son:

Cuadro 4 Variables para la medición de la empleabilidad según la OIT

Salario	Ingresos	Tiempo para conseguir trabajo
Acceso a empleo	Horas trabajadas	Cambios en la situación laboral
Tiempo de laborar: semanas, meses, años	Tipo de trabajo: formal, informal, autoempleo	Desempeño laboral
Variantes de la protección social	Variables de tiempo no trabajado	Movilidad y promoción laboral
Situación de estudio	Motivos de desempleo	Nivel de satisfacción ante el programa del que se egresó
Nivel de satisfacción del empresario con el egresado	Preferencias de la empresa para contratar egresados	

Fuente: Elaboración propia, 2016 con base en OIT, 2011, p.40-47-48-71-78-79-87

6. Investigaciones en empleabilidad.

Los investigadores han abordado el tema de empleabilidad desde diferentes puntos de vista que se explican a continuación:

Alles (2006) estudió la incidencia de las características de personalidad en la empleabilidad de los profesionales previa relación laboral, en el momento de la selección para un puesto de trabajo y cuando la persona se desvincula con la empresa. Los resultados señalan que las competencias efectivamente tienen incidencia en la empleabilidad y a la vez se determinó que aunque los conocimientos son imprescindibles en algunos casos, la decisión de contratación o no de un profesional, la desvinculación o el despido, se basa en la existencia o no de ciertas competencias en el individuo tales como ética, integridad, orientación a los resultados, trabajo en equipo, orientación al cliente y liderazgo.

En otra arista, la empleabilidad se analizó en el mercado informal en el que se desenvuelven las manicuristas de la ciudad de Cali, Colombia. (Andrade et al. 2011). La investigación cualitativa exploró los aspectos psicosociales relacionados con la inserción y el mantenimiento dentro del mercado y se determinó que el ingreso al mercado informal se da por necesidades económicas, pero el mantenimiento en él se da por convicción, pese a que el mercado formal ofrece otras oportunidades laborales. Además, la alta empleabilidad se relaciona con la satisfacción de los clientes y por la capacitación constante para estar a la vanguardia en el oficio. Es decir, la empleabilidad se relaciona con la responsabilidad de las personas por mantenerse en el mercado de trabajo.

Enríquez y Rentería (2007) investigaron en ciertas ciudades de Colombia, cuáles estrategias de aprendizaje desde el punto de vista de profesionales y empleadores, facilitan el aumento de la empleabilidad de los recién graduados para incorporarse y mantenerse con éxito en el mercado de trabajo. La investigación se realizó con un grupo de profesionales exitosos y un grupo de profesionales control. Los resultados apuntaron a que los profesionales exitosos usan estrategias de aprendizaje cognitivas y meta cognitivas (capacidad del individuo de tener mayor conciencia de él) para responder eficazmente al mundo de trabajo y los empleadores valoran la actualización constante como elemento de productividad de un individuo.

Como una investigación tanto cualitativa como cuantitativa, Freire et al. (2011) estudiaron las competencias profesionales genéricas más valoradas para la empleabilidad según las empresas de la zona y los egresados de la Universidad de La Coruña, España. Elementos como la resolución de problemas y la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, resultaron de gran importancia para los empresarios y de poca importancia para los egresados. A la inversa, la habilidad de trabajar en forma independiente y las habilidades

interpersonales son las competencias que los egresados consideran más importantes para la empleabilidad, pero los empresarios no las valoran. Otros resultados relevantes señalan que la falta de conocimientos básicos de la profesión, la toma de decisiones y la capacidad de comunicación afectan negativamente la empleabilidad, mientras que la capacidad de aprender, los conocimientos prácticos, la motivación y la capacidad de adaptación al cambio, son competencias que afectan positivamente la empleabilidad.

Asimismo, Martínez (2009) resuelve la inserción laboral y la empleabilidad determinando las principales características y factores de empleabilidad según los empresarios, así como el perfil o tipología del trabajador demandado. Las cualidades personales que convierten a un trabajador en alguien fiable y moldeable se ubicaron por encima de las habilidades técnico-profesionales. También los valores morales puntuaron alto por encima de valores sociales, individuales, intelectuales y afectivos. Y se determinó que las características requeridas para un puesto dependen, entre otros aspectos, del perfil del puesto, del sector productivo y la actividad, así como de la formación, el nivel de estudios y las competencias profesionales junto con los valores: enfoque de modelos integrales para la inserción laboral.

Por su parte Parra y Londoño (2007) en Colombia, se centraron en la empleabilidad de egresados en Ingeniería Informática, a través del método de investigación cuantitativa. Concluyeron que estos egresados tienen un alto potencial de desempeño, por las competencias adquiridas durante la formación y por lo transversal de la profesión en la economía de un país, y se desenvuelven en puestos de trabajo relacionados con su profesión. Los egresados afirman que aumentaron sus ingresos laborales, y su profesión influyó positivamente tanto a nivel laboral como en su relación con familiares y otras personas. Las competencias técnicas y de tipo personal identificadas se relacionan directamente con la Ingeniería Informática.

En la misma línea de análisis específico de la empleabilidad, Paz, Betanzos y Uribe (2014) abordaron la empleabilidad en enfermería y psicología. El método utilizado fue descriptivo transversal, en estudiantes de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. Las variables estudiadas fueron el mercado de trabajo, el futuro laboral, la valoración del empleo, la aportación de la empresa, el perfil de trabajador ideal y las variables socioeconómicas.

Ahora bien, los estudios de impacto realizados por el INA (2013; 2011; 2010) estandarizaron las variables por evaluar en las investigaciones. De esta manera, en cada investigación se analizó el perfil de la persona egresada (género, edad, escolaridad, subsector del que se egresaba), la situación laboral al momento de ingresar al INA, la situación laboral finalizado el programa de formación y los beneficios alcanzados producto de la capacitación. Una de las investigaciones también abordó el tema de las expectativas de las personas egresadas y su nivel de satisfacción (INA, 2011).

D. Fundamentos teóricos seleccionados para esta investigación

Luego de haber presentado las reseñas de literatura y referencias existentes en el marco de la formación profesional y la empleabilidad, a continuación se indican los constructos que se toman como fundamento de la presente investigación.

La educación para el trabajo se fundamenta en lo que establece Briasco (2000) sobre Educación Técnica y Formación Profesional. Las características del INA como Institución de Formación de modelo clásico e institucional tradicional se sustenta de lo que señala Llisterri et

al. (2014) sobre el marco jurídico. El Modelo Curricular INA del año 2008 que se encuentra vigente, es el fundamento para abordar el sistema curricular y sus componentes; y las definiciones de modalidades de formación parten de lo que estableció INA en el año 2004 . Además la modalidad de formación dual se fundamenta con lo descrito por Araya (2008).

Sobre los conceptos de competencia, se toma lo que define Fernández (2007) y la composición de los perfiles profesionales se sustenta en INA (2010). También se rescata entre las referencias mencionadas, lo que Almanza y Vargas (2015) proponen para Competencia Laboral.

La transición escuela trabajo se estudia a partir de los datos expuestos por la OIT (2013) y la definición de empleabilidad que se rescata para esta investigación es la que respalda la OIT (2005). Continuando con la empleabilidad, se considera como punto de partida las teorías de acceso al empleo identificadas por Martínez (2009) y los responsables de la empleabilidad según Brewer (2013). De este último autor, las competencias clave también se utilizan para obtener datos empíricos y se evalúa la empleabilidad a partir de la definición de evaluación de la OCDE (2010).

Finalmente, del Índice de Empleabilidad Sectorial de De Grip et al. (2004), se hace uso del fundamento teórico de la voluntad de movilidad y otros elementos utilizados en la medición de la empleabilidad se estudian según lo expuesto por la OIT 2011.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

A. Tipo de investigación

La investigación como un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos se plantea desde un enfoque cuantitativo. En este tipo de investigación se estudia un problema del cual se derivan preguntas y objetivos. Por medio de un proceso de investigación secuencial, riguroso y probatorio se recolectan datos para medirlos, analizarlos e informar resultados que intentan explicar y predecir el fenómeno en estudio, todo bajo un marco teórico y metodológico que respalda la investigación.

B. Alcance de la investigación

Según los objetivos planteados y la perspectiva de estudio, el alcance de la investigación es de tipo descriptiva y correlacional. Es descriptiva porque se pretende diagnosticar, relatar y medir las situaciones de empleabilidad que están viviendo los estudiantes egresados del Programa Bartender y Salonero/a Profesional en la modalidad de formación dual y modalidad de formación presencial, a pesar de que la empleabilidad es un fenómeno que ha sido estudiado en otros contextos. No obstante, también es correlacional porque se busca conocer el grado de asociación entre la empleabilidad de los estudiantes y la

modalidad de formación de la cual se egresaron. Además, a través de las variables se pretende obtener información para hacer una explicación parcial y cada vez más profunda de las situaciones que se estudian.

C. Diseño de la investigación

El propósito del diseño de la investigación es definir la estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en la investigación. El diseño seleccionado para esta investigación es el no experimental transeccional correlacional, debido a que no se manipulan variables, solo se observa y analiza el fenómeno de estudio en el ambiente en que se desenvuelve. Así mismo, los datos se investigan en un momento único donde se describen y analizan las relaciones entre variables.

D. Unidades de análisis y población

Tres han sido las unidades de análisis identificadas para esta investigación:

- Programa de Formación en las modalidades presencial y dual
- Personas egresadas del Programa Bartender y Salonero/a Profesional en la modalidad presencial y la modalidad dual en la Unidad Regional Chorotega año 2015
- Empleadores de las personas egresadas

La población o universo de estudio (N) relacionada con las personas egresadas, se constituye con todas las personas que en el año 2015 finalizaron en la Unidad Regional Chorotega el Programa de Bartender y Salonero/a Profesional en las modalidades presencial y dual, de esta manera N= 28 personas.

E. Selección de la muestra

En un enfoque de investigación cuantitativa toda muestra seleccionada debe ser representativa, donde el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos, parte del universo de estudio ya identificado. El tipo de muestra que se escoge para esta investigación es de tipo probabilística, esencial para las investigaciones transeccionales correlacionales, donde todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos dentro de la muestra.

Para el cálculo de la muestra se determinó que esta debe ser probabilística estratificada, donde la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento. Es así como se identifica un Estrato como los egresados de la modalidad presencial y el otro Estrato como los egresados de la modalidad dual. Con el uso del sistema STATS se realizan los cálculos de la muestra siguiendo los siguientes parámetros:

- Error máximo: 5%
- Porcentaje estimado de la muestra: 50%
- Nivel deseado de confianza: 95%

Los resultados de la muestra para cada Estrato se presentan a continuación:

Cuadro 5 Muestra por Estrato

Estrato	Nh	nh
Egresados de la modalidad presencial	15	14
Egresados de la modalidad dual	13	12
Total	28	26

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Nh = población de cada estrato

nh = muestra de cada estrato

Ahora bien, por medio del procedimiento de Tómbola para cada Estrato se enumeran todos los elementos muestrales de la población y al azar se eligen las personas que conforman las muestras. De esta manera, del total de la población para el Estrato egresados de la modalidad presencial no se considera el estudiante número 11 y para el Estrato egresados de la modalidad dual no se considera al estudiante número 12.

F. Instrumentos para la recolección de los datos

Para cada una de las unidades de análisis identificadas se diseñó un instrumento de medición. Por tanto, para el estudio del programa de formación en las modalidades presencial y dual se diseña un instrumento de análisis de contenido cuantitativo; para las personas

egresadas seleccionadas en la muestra, se dispone de un cuestionario que se aplica bajo la técnica de entrevista telefónica; y para los empleadores de las personas egresadas se crea también un cuestionario con la diferencia de que este es auto administrado (ver Apéndices A, B y C para obtener los instrumentos completos).

1. Instrumento de análisis de contenido cuantitativo.

El instrumento de análisis de contenido cuantitativo presenta tres partes de estudio. La primera se identifica como elemento macro denominado universo de estudio, que corresponde al proceso de enseñanza y aprendizaje en las modalidades de formación presencial y formación dual. De ese universo definido, se obtiene la segunda parte de estudio conocida como unidad de muestreo. Para el universo descrito se cuenta con tres unidades de muestreo a saber: el perfil profesional, las características del programa según modalidad y la descripción curricular en cada modalidad de formación. Finalmente a cada unidad de muestro se le extraen unidades de registro por analizar de forma independiente. Este instrumento se compone de 19 unidades de registro comprendidas en tres unidades de registro para el perfil profesional, cinco unidades de registro relacionadas con las características del programa según modalidad y once unidades de registro para las descripciones curriculares respectivas.

La variación absoluta y la variación relativa que se obtiene del análisis de las unidades de registro entre la modalidad de formación presencial y la modalidad de formación dual, serán los insumos para el análisis de resultados del capítulo denominado Análisis del proceso

de enseñanza y aprendizaje en la modalidad de formación presencial y modalidad de formación dual.

2. Cuestionario para las personas egresadas

Este instrumento cuenta con un apartado introductorio y tres partes para recolectar la información de interés. Un total de 40 ítems se distribuyen en:

- I. Aspectos demográficos
- II. Competencias para la empleabilidad
- III. Medición de la empleabilidad.

De los ítems uno al veintiuno el cuestionario es general para todos los egresados. Del ítem 22 al 37 el cuestionario recolecta información de los egresados que laboran actualmente en el área afín a la formación que recibieron. Finalmente, del ítem 38 al ítem 40 se recolecta información para las personas desempleadas o las que no laboran en el área para la cual fueron formados.

3. Cuestionario para empleadores

La encuesta auto administrada de los empleadores se diseña a través del software Question Pro y consta de 17 preguntas. A través de ese sistema se contacta a los empleadores vía correo electrónico para que completen en línea la encuesta diseñada. Las partes de la encuesta son:

- I. Identificación del encuestado en estudio
- II. Medición de la empleabilidad
- III. Competencias para la empleabilidad

G. Variables

Cuadro 6 Variables de la Investigación

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
Proceso de enseñanza y aprendizaje en la modalidad de formación dual	Proceso por el cual, a través de una estructura de elementos curriculares, el uso de recursos y la aplicación de procedimientos, se da en un contexto determinado, la formación de una persona estudiante en dos lugares distintos: la empresa y un Centro de Formación INA	<p><u>Instrumento:</u></p> <p>1. Instrumento de análisis de contenido cuantitativo.</p> <p><u>Ítems:</u> Todos</p>
Proceso de enseñanza y aprendizaje en la modalidad de formación presencial	Proceso por el cual, a través de una estructura de elementos curriculares, el uso de recursos y la aplicación de procedimientos, se da en un contexto determinado, la formación de una persona estudiante en un Centro de Formación INA.	<p><u>Instrumento:</u></p> <p>1. Instrumento de análisis de contenido cuantitativo</p> <p><u>Ítems:</u> Todos</p>

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
Evidencias cognoscitivas de la Competencia del Bartender y Salonero/a Profesional relacionadas a la empleabilidad	<p><u>Conocimientos teóricos o dominio cognoscitivo</u> inherente al Servicio de Alimentos y Bebidas, que la persona egresada debe poseer y que no pueden faltar para que logre los criterios de desempeño relacionados con la competencia y que apoyan el proceso de inserción, mantenimiento o cambio de empleo de la persona egresada.</p>	<p><u>Instrumentos:</u> 1. Cuestionario para las personas egresadas <u>Ítems:</u> # 9, # 14 y # 17</p> <p>2. Cuestionario para empleadores <u>Ítems:</u> # 8, #13, #14 y # 17</p>
Evidencias psicomotoras de la Competencia del Bartender y Salonero/a	<p><u>Habilidades, destrezas o dominio psicomotor</u> inherente al Servicio de Alimentos y Bebidas, que la persona egresada debe poseer y que no pueden faltar para que logre los criterios de desempeño relacionados con la competencia y que apoyan el</p>	<p><u>Instrumentos:</u> 1. Cuestionario para las personas egresadas <u>Ítems:</u> # 10, # 11, #12, #14 y # 17</p>

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
Profesional relacionadas a la empleabilidad	proceso de inserción, mantenimiento o cambio de empleo de la persona egresada.	2. Cuestionario para empleadores <u>Ítems:</u> # 9, #10, #11, #13, #14, #16 y # 17
Evidencias socio afectivas de la Competencia del Bartender y Salonero/a Profesional relacionadas a la empleabilidad	<u>Valores, actitudes o comportamientos socios afectivos inherentes al Servicio de Alimentos y Bebidas</u> , que la persona egresada debe poseer y que no pueden faltar para que logre los criterios de desempeño relacionados con la competencia y que apoyan el proceso de inserción, mantenimiento o cambio de empleo de la persona egresada.	<u>Instrumentos:</u> 1. Cuestionario para las personas egresadas <u>Ítems:</u> # 13 y # 17 2. Cuestionario para empleadores <u>Ítems:</u> # 12, #14, y # 17

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
Competencias claves para la empleabilidad	<p>Las competencias clave son las competencias que permiten a las personas adquirir y aplicar nuevos conocimientos y competencias en forma continua. Denominadas también competencias esenciales o competencias de empleabilidad.</p>	<p><u>Instrumento:</u></p> <p>2. Cuestionario para empleadores</p> <p><u>Ítem:</u> # 15</p>
Empleabilidad	<p>Capacidad de obtener un empleo, mantenerlo y obtener un nuevo empleo si se requiriese.</p>	<p><u>Instrumentos:</u></p> <p>1. Cuestionario para las personas egresadas</p> <p><u>Ítems:</u> # 8, # 15, # 16, # 18, # 19, # 20, # 21, # 22, # 23, # 24, # 25, # 26, # 27, # 28, # 29, # 30, # 31, # 32, # 33, # 34, # 35, # 36, # 37, # 38, # 39 y # 40.</p> <p>2. Cuestionario para empleadores</p> <p><u>Ítems:</u> # 1, # 2, # 3, # 4, # 5, # 6 y # 7.</p>

H. Tipo de análisis

Las variables del estudio se analizan a través de estadística descriptiva en busca de respuesta a la pregunta de investigación y los objetivos planteados. Los datos se describen con distribuciones de frecuencia, medidas de tendencia central y medidas de variabilidad. De igual manera, la información procesada para cada variable se correlaciona para asociar la empleabilidad de las personas egresadas con la modalidad de formación en la que se impartió el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Cabe agregar que, se hace uso de las hojas de cálculo que dispone Microsoft Excel y del Software QuestionPro para el análisis e información estadística.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INFLUENCIA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN LA EMPLEABILIDAD

Los procesos de enseñanza y aprendizaje en los que participaron los egresados del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en el año 2015, en la Unidad Regional Chorotega del INA, se estudian por medio del instrumento denominado análisis de contenido cuantitativo, tanto para la modalidad de formación dual, como para la modalidad de formación presencial. Estos resultados se contrastan con lo que dejan ver los egresados sobre el nivel de satisfacción del proceso de formación.

A continuación se exponen los resultados relacionados con la influencia del proceso de enseñanza y aprendizaje en la empleabilidad del egresado.

A. Perfil profesional

El Perfil de la Figura Profesional Bartender y Salonero/a Profesional del INA, es exactamente igual para la modalidad de formación dual como para la modalidad de formación presencial. Como lo establecía el Sistema de Calidad del INA en el momento en que fue diseñado el perfil (año 2010), el documento no identifica diferencia alguna para la figura profesional si la persona se egresa de una u otra modalidad.

Las evidencias de conocimientos, aspectos inherentes a las competencias definidos para el perfil, son un total de 166. De ellas, 62 elementos corresponden a evidencias

cognoscitivas que debe dominar una persona competente como Bartender y Salonero/a Profesional egresado de la modalidad de formación presencial, y la misma cantidad de evidencias debe dominar el egresado del mismo programa en la modalidad de formación dual. Es decir, la variación absoluta y relativa de las evidencias cognoscitivas entre ambas modalidades de formación es cero y cero por ciento respectivamente.

Las evidencias psicomotoras en el perfil profesional suman un total de 69 elementos y las evidencias socio afectivas corresponden a 35. Al presentar la misma situación que las evidencias cognoscitivas, se afirma que las evidencias psicomotoras y socio afectivas no varían entre la modalidad dual y la modalidad de formación presencial.

El fuerte del perfil profesional a nivel de evidencias cognoscitivas, psicomotoras y socio afectivas, es teórico – práctico. Los datos revelan una leve diferencia (7 elementos) entre la cantidad de evidencias psicomotoras por encima de las evidencias cognoscitivas, y una brecha de ambas con las evidencias socio afectivas. Consecuentemente, se afirma que el perfil está conformado por un 41,57% de evidencias psicomotoras, un 37,35% de evidencias cognoscitivas y un 21,08% de evidencias socio afectivas.

B. Características del Programa según modalidad

Tanto para la modalidad de formación dual como la modalidad de formación presencial, el programa se ejecuta en un total de 1132 horas de formación distribuidas en 15 módulos; sin embargo, es en los requisitos de ingreso al programa donde se inician las diferencias entre las modalidades. Para ingresar al Programa de Formación Bartender y

Salonero/a Profesional en la modalidad presencial, no se requiere que el estudiante haya aprobado ningún módulo previo como parte de los requisitos de ingreso. No obstante, para que un joven ingrese al mismo programa en la modalidad dual, la persona tiene que aprobar previamente el módulo Servicio al Cliente y el módulo Aprendiendo en la Modalidad Dual. Sobre otros requisitos de ingreso, para incorporarse al Programa Bartender y Salonero/a Profesional, la modalidad de formación dual cuenta con un 12,5% más de otros requisitos, que la modalidad de formación presencial. Esto se debe a que previo al inicio del programa los estudiantes de dual tienen que participar obligatoriamente de la Charla de Cultura de Servicio establecida por las empresas Reserva y Westin Conchal.

Los requisitos de ingreso que tienen en común ambas modalidades de formación son siete y corresponden a:

- Mayor a 18 años de edad.
- Certificado de conclusión de estudios del I y II Ciclo de Educación General Básica.
- Descartar contra indicaciones de salud estipuladas.
- Disposición para degustar bebidas con contenido alcohólico.
- Disposición de tiempo para ejecutar prácticas en empresa en jornada diurna y mixta.
- Participar del proceso de orientación y selección definido por el INA.
- Apegarse a los requisitos de uso del uniforme establecido por la institución.

En relación con los beneficios que reciben los participantes, se determina que en la modalidad de formación dual los participantes reciben 67% más incentivos o beneficios que los estudiantes que se matriculan en la modalidad de formación presencial. El beneficio que tienen en común ambas poblaciones participantes es el poder optar por una beca INA para

apoyar su permanencia en el servicio de formación. Los estudiantes de la modalidad dual, reciben además el beneficio de la alimentación por parte de la empresa y una compensación salarial como parte del contrato de formación entre el INA, la empresa y el estudiante.

C. Descripción curricular de los módulos técnicos

El análisis de contenido cuantitativo de los módulos técnicos que conforman el Programa Bartender y Salonero/a Profesional, ha permitido determinar que las estructuras curriculares para la modalidad de formación dual y la modalidad de formación presencial también son diferentes. Para la modalidad de formación dual se establecen un total de 164 objetivos que se deben alcanzar durante toda la formación, mientras que el programa en la modalidad presencial cuenta con 98 objetivos definidos. La variación corresponde a un 40% más de objetivos para la modalidad dual en relación con la modalidad presencial.

Sobre las estrategias metodológicas propuestas para el proceso de enseñanza y aprendizaje, a como se aprecia en la Figura 1, el diseño curricular propone para la formación dual, la utilización de más estrategias metodológicas en todos los dominios del conocimiento, que la modalidad de formación presencial.

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del INA.

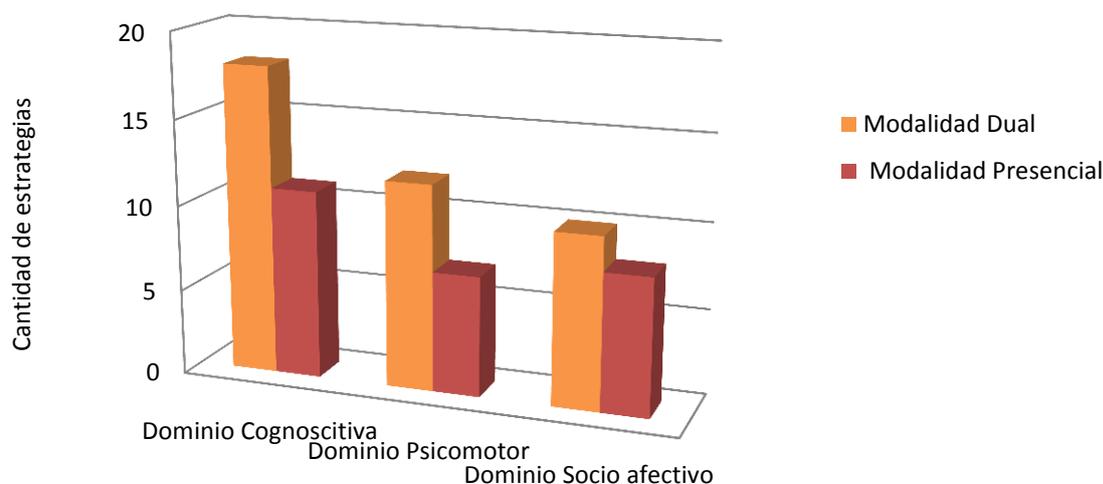


Figura 1 Estrategias metodológicas por dominio utilizadas en las modalidades de formación

Fuente: Elaboración propia, 2016.

En la modalidad de formación dual el docente cuenta con un aproximado de 40% más de situaciones de enseñanza y aprendizaje con enfoque para el dominio cognoscitivo, que el docente que ejecuta la propuesta curricular en la modalidad de formación presencial. Las estrategias metodológicas utilizadas para el desarrollo de los objetivos psicomotores corresponden a 12 para la modalidad dual y a siete para la modalidad presencial. Es decir, la variación entre la cantidad de estrategias metodológicas psicomotoras para la formación dual y la formación presencial, es de 11,41% a favor de la primera. Con respecto a las estrategias metodológicas para el desarrollo de objetivos socio afectivos, el diseño curricular le propone al docente de dual la utilización de 10 diferentes acciones y al docente de presencial el uso de 8 situaciones de enseñanza y aprendizaje, manteniendo así una variación del 20% entre las modalidades para la creación de conocimientos socio afectivos.

Al abordar las evidencias de evaluación para el programa, se determina que la formación dual supera en un 18,26% (12 unidades) la cantidad de evidencias de evaluación a las que se somete el estudiante en formación presencial. Durante la ejecución de todo el

programa, el estudiante tiene que presentar en formación presencial un total de 53 evaluaciones.

El análisis de los dos diseños curriculares (el de modalidad dual y el de modalidad presencial), permite determinar que en ninguna de las dos descripciones curriculares existe un apartado sobre el proceso de formación con enfoque andragógico. No se presentan estrategias metodológicas orientadas específicamente a la educación para adultos, y tampoco se evidencian alternativas de un sistema de evaluación diferente para adultos, ni recursos didácticos opcionales para esta población.

Lo que refiere a las horas de formación que reciben los estudiantes en el centro educativo y en la empresa, se analiza a través de la Figura 2. De un total de 692 horas de formación técnica, 210 horas de formación (30.35%) corresponden al proceso de enseñanza y aprendizaje en el INA en la modalidad de formación dual, y el restante 69.65% (482 horas) se distribuyen en 10 momentos diferentes a lo largo del programa para que el estudiante se forme en la empresa. Por su parte, en la modalidad presencial el estudiante, una única vez al final del programa se presenta en la empresa a recibir 120 horas práctica (17,34% del total de horas) y en INA recibe 572 horas de clases que corresponden a poco más del 82% de las horas técnicas establecidas en el programa. Los estudiantes de formación dual reciben un 75,10% más de formación en el ambiente real de la empresa, que los estudiantes de formación presencial. De igual manera, la responsabilidad de la formación de los estudiantes de la modalidad dual recae en dos personas Docente Tutor INA y Monitor de Empresa, mientras que en la modalidad de formación presencial el único responsable de la formación del estudiante es el Docente INA.

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del INA.

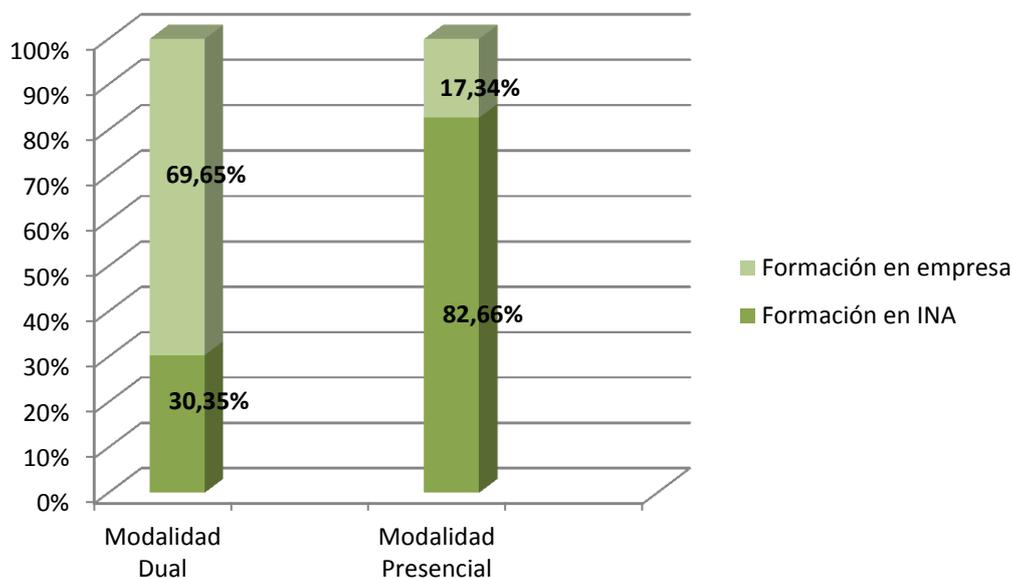


Figura 2 Distribución de la formación según modalidad

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Sobre los costos de los recursos didácticos en el proceso de formación, bajo la modalidad dual, el INA invierte por programa por hora técnica un total de ¢71,749.95 en la formación de 20 estudiantes, mientras que en modalidad presencial la inversión corresponde a ¢366,392.93. Los resultados empíricos respaldan, que la inversión por hora por estudiante corresponde a ¢3,587.50 en la modalidad dual y ¢18,319.65 en la modalidad presencial. Es decir, en la modalidad presencial se invierten un 84% más recursos instruccionales que en la modalidad dual. Los recursos comprenden materiales, equipo, menaje y percederos, de los cuales las partidas más grandes corresponden a equipos.

Para explicar de forma más gráfica la relación de los recursos didácticos que se requieren para ejecutar la modalidad dual y la modalidad presencial, se presenta la Figura 3. En dicha figura se explica que partiendo de un presupuesto de un 100% de recursos económicos destinados a materiales, equipos, menajes y percederos; la formación presencial

absorbe el 84% del dinero con el que se cuenta, mientras que la formación dual utiliza solo un 16% de esos fondos para la misma función

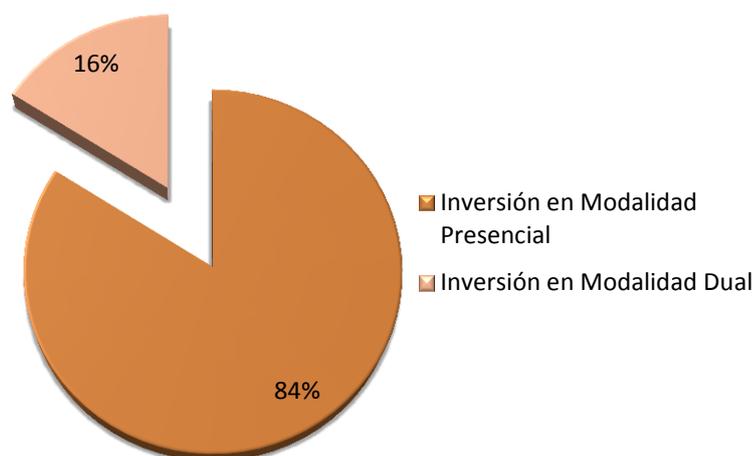


Figura 3 Distribución de inversión por modalidad a partir de un presupuesto

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Ahora bien, correlacionando lo diseñado en el Programa de Formación para la modalidad dual y la modalidad presencial con la opinión de los estudiantes sobre la formación recibida, se obtienen los siguientes resultados: el 100% de los estudiantes de formación presencial que atendieron la encuesta están totalmente de acuerdo en que gracias a la formación recibida sus posibilidades de conseguir trabajo aumentaron. En el caso de los estudiantes de formación dual, un 80% al igual que los egresados de presencial, están totalmente de acuerdo en que tienen mayores oportunidades de conseguir trabajo ahora que ya están certificados, independientemente de su situación laboral actual, un 10% está de acuerdo y un 10% está en desacuerdo porque a la fecha no ha logrado incorporarse ni una sola vez a la fuerza laboral en el área en la que se le formó.

Ambas poblaciones valoraron positivamente la formación recibida; no obstante, mientras la mayoría de los egresados de la modalidad dual están satisfechos con el programa y la modalidad (90%); la totalidad de los egresados de la modalidad presencial están muy satisfechos de la labor del INA en su proceso de formación como Bartender y Saloneros/as Profesionales, sin presentar queja alguna (un 100% de los encuestados).

Sobre los conocimientos, destrezas y actitudes en las que el INA no preparó a ambas poblaciones de egresados, los egresados de modalidad presencial no señalaron carencias, mientras que el 50% de los estudiantes de dual evidenciaron debilidades en la formación de coctelería, bar y vinos. Un 20% de esta población dual hacen referencia a que no fueron formados para la preparación de bebidas a base de café y por igual, un 10% detectó debilidades en la formación en ventas, inglés avanzado, servicio de alimentos y bebidas en la habitación y flambeado y trinchado. Es peculiar que, a pesar de las 482 horas de formación práctica en la empresa que recibieron los estudiantes de la modalidad dual, un 50% señala que el programa sería mejor si recibieran más horas prácticas en todas las áreas del programa de formación.

Las debilidades que exponen los egresados de dual, ellos explican que se dieron debido a que en los momentos de formación en la empresa (las prácticas), los planes de rotación por las áreas productivas no se respetaron, la empresa los ubicaba en los puntos de venta donde existía la necesidad de personal, alejándose de lo planificado para la formación en la empresa. De esta manera, en módulos de formación como coctelería, donde tenían que pasar por un proceso de enseñanza y aprendizaje sobre todo lo relacionado a bar y preparación de bebidas, tuvieron vacíos de formación porque para algunos de los estudiantes fueron pocos los nulos o los momentos de formación en estas áreas, por estar asignados a otros puestos de trabajo. Los egresados de formación presencial al desarrollar en clase INA el 100% de los

contenidos con el profesor, no presentaron esta situación de vacíos en la formación y en el momento de la práctica didáctica ya contaban con la formación requerida para el puesto de Bartender y Salonero/a.

En el siguiente capítulo se analizan las competencias que los estudiantes adquirieron para trabajar en el puesto de trabajo de Bartender y Saloneros/as y se muestra un aporte del sector laboral sobre las competencias claves para la empleabilidad.

CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL DEL BARTENDER Y SALONERO/A PROFESIONAL Y LAS COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD

En este capítulo se analiza si la competencia laboral en la que se forma a los Bartender y Saloneros/as Profesionales es pertinente a lo que requiere el mercado para el puesto. La información proviene de los egresados y sus empleadores; no obstante, a continuación se enlistan situaciones que se presentan al momento de recolectar datos:

- La labor de contacto y entrevista a las personas seleccionadas en la muestra estratificada, se ejecuta en cuatro semanas. La meta era un total de 14 estudiantes de modalidad dual y 12 estudiantes de modalidad presencial.
- Se planifica contactar a cada estudiante sin discriminación de día, en diversos horarios, y en un máximo de siete intentos en momentos diferentes.
- A cada estudiante se le llama a los teléfonos que suministró al momento de matricularse en el Programa y que se encuentran en las bases de datos del INA. Además para las personas que no se logra contactar luego de los intentos planificados, se les intenta localizar a través de otros números de teléfono suministrados por los compañeros de clase.
- De los estudiantes seleccionados en la muestra estratificada, el 71% completaron la encuesta para la modalidad de formación dual (10 estudiantes de 14 que se requerían); y en el caso de formación presencial 67% fueron encuestados (ocho estudiantes de 12 de la muestra).

- Los motivos por los que no se logra entrevistar a todos los estudiantes son diversos: no contestaron el teléfono, el número registrado estaba equivocado o cambiaron de número de celular y número de teléfono de residencia, y una persona de formación dual no quiso realizar la encuesta.
- El empleador al que se contacta para que realice la encuesta, es el que los estudiantes de dual y presencial mencionan como patronos actuales. La población de empleadores es de un total de siete, debido a que hay estudiantes que laboran para la misma empresa.
- En primera instancia a cada empleador se le contacta vía telefónica para obtener el correo electrónico al cual enviarles el enlace con la página web de la encuesta. Para procurar la mayor cantidad de datos posible, también se les ofrece completar la encuesta vía telefónica pero ningún empleador accede a esa alternativa.
- A los empleadores se les envía a través de correo electrónico la invitación para que realicen en línea la encuesta de empleabilidad de los egresados INA que laboran con ellos. Se envían también tres correos electrónicos de recordatorio y a través de la Página Electrónica Question Pro se registra la actividad estadística.
- Según informes de Question Pro, siete fueron las visitas que recibió la página web de la encuesta. Cinco personas iniciaron la encuesta y cuatro la abandonaron una vez iniciada. De los cinco registros de inicio, dos personas avanzaron a través de la encuesta sin completar las preguntas, otras dos personas iniciaron y en el camino finalizaron la entrevista dejando preguntas sin responder, y un empleador finalizó la encuesta satisfactoriamente en un tiempo de nueve minutos. Todos los registros son válidos, no duplicados, y asociados en la Página Web de Question Pro, según la

dirección IP de la computadora utilizada en el momento de ingresar a la encuesta en línea.

A. Análisis de la Competencia Laboral del Bartender y Salonero/a Profesional

Continuando con el análisis de resultados una vez explicado el contexto, se afirma que la media de los estudiantes de la modalidad dual y los estudiantes de la modalidad presencial, consideran que la formación INA en Bartender y Salonero/a es acorde con lo que exige el mercado para incorporarse en ese puesto de trabajo (Figura 4). A la vez, la perspectiva de dos empleadores confirma, que la formación en bar y la formación adicional (eventos especiales, room service y flambeado y trinchado) son útiles, no así la formación en salón que no alcanza un nivel de útil en la escala.

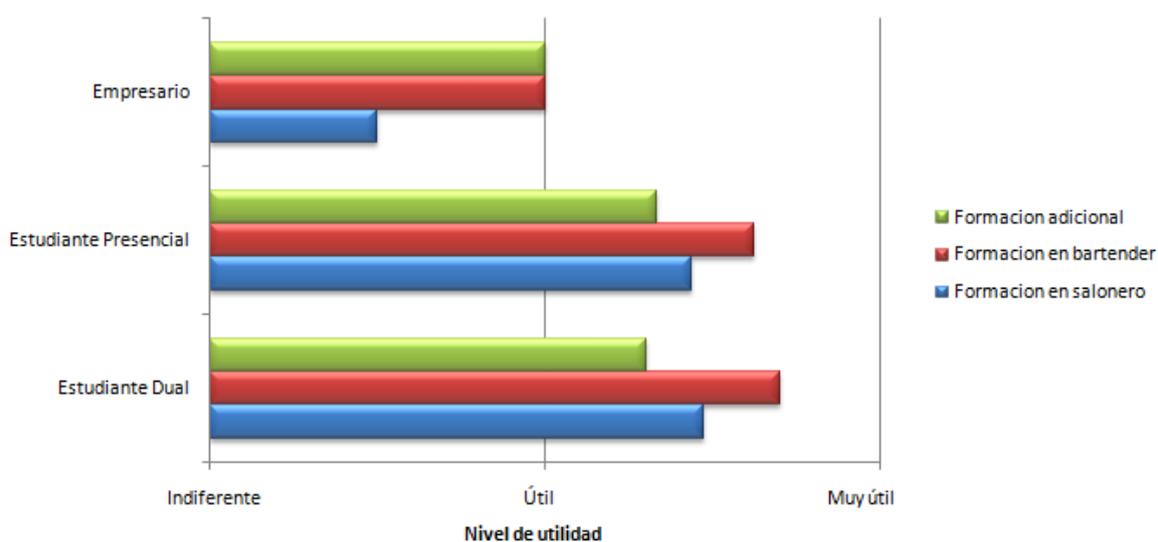


Figura 4 Nivel de utilidad de la formación INA en el campo laboral

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Al desglosar un poco más los datos, se da a conocer que para los estudiantes de ambas modalidades de formación, de los módulos teóricos, los módulos de inglés se consideran los más importantes para 8 de los 10 egresados de la modalidad dual y para 7 de los 8 egresados de la modalidad presencial, es decir por encima del 80 % de ambas poblaciones coinciden en que la importancia del Inglés para el campo laboral está por encima de los conocimientos adquiridos sobre turismo y gastronomía, manipulación de alimentos y ventas.

En relación con la utilidad de las habilidades psicomotoras que se enseñan para el puesto de trabajo de Salonero/a, el Cuadro 7 presenta los resultados de la moda, de las respuestas entre los egresados de la modalidad dual, la modalidad presencial y los empleadores:

Cuadro 7 Utilidad en el mercado laboral de la formación recibida para Salonero/a

Módulos	Opinión estudiantes modalidad dual	Opinión estudiantes modalidad presencial	Opinión empleadores
Organización del servicio de alimentos y bebidas	Muy útil	Muy útil	Muy útil
Montaje de Mesas	Muy útil	Muy útil	Indiferente
Servicio de Bebidas	Muy útil	Muy útil	Útil
Servicio de Manjares	Muy útil	Muy útil	No requerido

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Los datos apuntan que para la mayoría de los estudiantes de dual y presencial consideran que las habilidades psicomotoras que adquieren en los módulos de organización de alimentos y bebidas, montaje de mesas, servicio de bebidas y servicio de manjares, son de mucha utilidad para desenvolverse como Saloneros/as en el mercado laboral. En promedio toda la formación psicomotora recibida para realizar labores de servicio de alimentos y

bebidas fue categorizada entre útil y muy útil por ambas poblaciones de estudiantes.

Contrario a esto y a la naturaleza de la labor del Salonero/a, dos empleadores indicaron que la formación en montaje de mesas era indiferente para el puesto y las habilidades de servicio de manjares no se requieren para el trabajo.

Sobre la pertinencia de la formación psicomotora en las tareas de bar, los egresados de la modalidad dual consideran que las habilidades adquiridas en los tres módulos de formación relacionados con el puesto de Bartender (organización del área de alimentos y bebidas, coctelería y servicio de bebidas), son muy útiles en el campo laboral (moda). De acuerdo con el promedio, el módulo de coctelería es el más importante de los tres. Consecuentemente, los estudiantes de la modalidad presencial tienen la misma percepción, la cual se refleja en la moda, que determina que los tres módulos son muy útiles. La media de los datos también favorece al módulo de coctelería, como el de mayor pertinencia para la vida laboral. En este caso, la opinión de los dos empleadores no es tan negativa hacia la formación INA y en general consideran como útil las habilidades que se les transfieren a los estudiantes para trabajar como Bartender.

Ante la pregunta sobre cuál de las habilidades complementarias para el Servicio de Alimentos y Bebidas era más útil para trabajar en el mercado laboral, la media que se obtiene indica que tanto los estudiantes de dual como los de presencial y los empresarios, coinciden en que en primer lugar de importancia se ubican los conocimientos psicomotores relacionados con el módulo de eventos especiales. En ese orden de ideas, el segundo lugar se asigna a las habilidades relacionadas al servicio de alimentos y bebidas en room service, y como menos importante, pero siempre útil para el mercado laboral, se ubica el módulo de flambeado y trinchado.

El tema de los valores requeridos para trabajar como Bartender y Salonero/a Profesional, se aborda consultando tanto al egresado como al empleador cuál es su percepción ante un listado de valores socio afectivos y el nivel de importancia sobre su uso y práctica a nivel laboral. Ante la afirmación: practicar el valor de _____ es indispensable para trabajar como Bartender y Salonero/a Profesional, a través de una escala de Likert, las opciones de respuesta eran: definitivamente sí, probablemente sí, indeciso, probablemente no, definitivamente no; contundentemente, el 100% de los egresados de modalidad dual, los egresados de la modalidad presencial y el empleador, respondieron que definitivamente todos los valores eran indispensables para el puesto. La honestidad, el respeto, la cooperación, la comunicación efectiva; así como el orden y limpieza, el trabajo en equipo, la responsabilidad y la iniciativa; son valores requeridos para el puesto de trabajo, junto con el manejo de contingencias, la disposición, la toma de decisiones, la cortesía y la discreción. También respondieron que, la actitud preventiva, las normas de seguridad, la higiene y presentación personal, así como la autoestima y la tolerancia; son actitudes que deben poner en práctica en el campo laboral los Bartender y los Saloneros para ser empleables.

B. Competencias clave o de empleabilidad

El empleador que dio respuesta a este apartado de la encuesta considera que las competencias aprender a aprender, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, son indispensables en la Industria Gastronómica y Turística para conseguir trabajo como Bartender y Salonero/a Profesional. Las habilidades de lectura y el uso de

conocimientos aritméticos, clasificados dentro de las competencias de comunicación son las únicas habilidades que se relacionan en menor medida con el puesto en estudio.

Cuadro 8 Competencias de empleabilidad para los Bartenders y Saloneros/as

Competencias de empleabilidad	El egresado INA sí posee la competencia	Sí es importante	No es importante
<u>APRENDER A APRENDER</u>			
Estar dispuesto a aprender	x	x	
Trabajar en forma segura	N/R	x	
Asumir responsabilidad por el aprendizaje propio	N/R	x	
Organizar, procesar y retener información	x	x	
Usar el tiempo en forma eficaz y eficiente sin sacrificar la calidad	x	x	
Elegir la mejor forma de abordar las tareas	N/R	x	
<u>COMUNICACIÓN</u>			
Leer de manera competente	N/R		x
Comprender y hablar el idioma en el que se maneja la empresa	N/R	x	
Escuchar y comunicarse de manera eficaz	x	x	
Usar los conocimientos aritméticos eficazmente	x		x
Saber escuchar para comprender y aprender	N/R	x	
Saber expresar las ideas y visiones propias	N/R	x	
<u>TRABAJO EN EQUIPO</u>			
Conducirse en forma apropiada en el trabajo	x	x	
Trabajar en equipos o grupos	N/R	x	
Interactuar con compañeros de trabajo	N/R	x	
Respetar los pensamientos y las opiniones de los demás integrantes del grupo	x	x	
Comprender y contribuir a las metas de la organización	N/R	x	
Planificar y tomar decisiones con otras personas y apoyar los resultados	N/R	x	
<u>RESOLUCION DE PROBLEMAS</u>			
Pensar en forma creativa	N/R	x	
Resolver problemas de manera independiente	N/R	x	

Competencias de empleabilidad	El egresado INA sí posee la competencia	Sí es importante	No es importante
Comprobar que los supuestos sean verídicos	x	x	
Identificar problemas	x	x	
Identificar y sugerir ideas nuevas para cumplir con el trabajo (iniciativa)	N/R	x	

Fuente: Elaboración propia, 2016.

De las 23 habilidades en las que se cuestionó si el egresado contaba o no con esa pericia (Cuadro 8), el empleador logró detectar que el egresado de dual, posee habilidades para aprender a aprender, comunicarse, trabajar en equipo y resolver problemas. Al menos logró asociar al egresado de dual con un 40% de las habilidades en estudio tales como: estar dispuesto a aprender, organizar, procesar y retener información; usar el tiempo en forma eficaz y eficientemente sin sacrificar la calidad; escuchar y comunicarse de manera eficaz; conducirse de forma apropiada en el trabajo; respetar los pensamientos y opiniones de los demás integrantes del grupo; comprobar que los supuestos sean verídicos e identificar problemas.

Algunas de las habilidades con las que no se pudo asociar al egresado pero que sí son importantes para la empresa son: organizar, procesar y retener información, saber escuchar para comprender y aprender, comprender y contribuir a las metas de la organización y pensar en forma creativa; al menos una habilidad asociada a cada una de las cuatro competencias de empleabilidad

Es entonces que luego del análisis de la percepción de estudiantes y empleadores sobre la competencia laboral del Bartender y Salonero/a y las competencias claves; en el siguiente capítulo, se aborda la evaluación de la empleabilidad. A través de la caracterización de las poblaciones en estudio y cómo fue su transición de las aulas al ambiente laboral, se pretende medir finalmente la empleabilidad de los egresados de dual y los egresados de presencial.

CAPÍTULO VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS

A. Caracterización de la población de egresados

Los estudiantes de la modalidad de formación dual son jóvenes con edades entre los y 20 y los 26 años. Como se muestra en la Figura 5, la mayoría de ellos cuenta con niveles de escolaridad de bachiller en educación media y universidad incompleta (un 80%). Cabe resaltar que dos de las tres personas que tienen universidad incompleta, corresponden a mujeres y ninguna de las tres personas estudia una carrera relacionada con Turismo. Todos los egresados dual, superan el requisito mínimo de primaria completa para ingresar al programa, y la escolaridad más baja con la que cuentan es noveno año aprobado (10% de los encuestados).

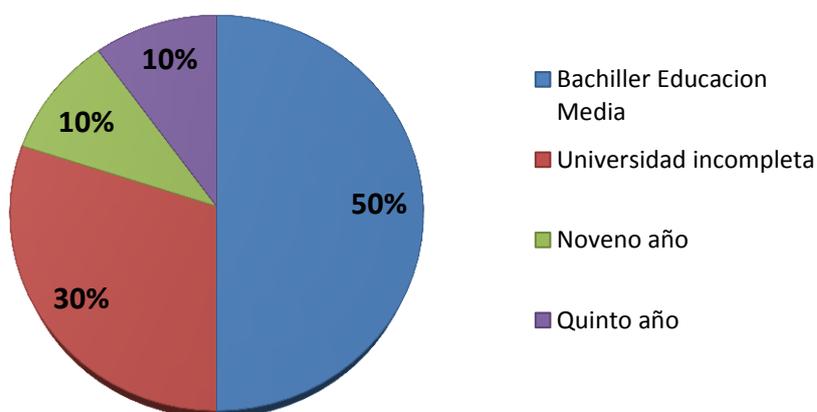


Figura 5 Escolaridad de los egresados de la modalidad de formación dual

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Sobre otras características identificadas para los estudiantes de la modalidad dual, a continuación se presentan datos de la residencia, el estado civil y la forma en que se compone el núcleo familiar. El 60% de los estudiantes de dual residen en el cantón de Santa Cruz, un 30% en Carrillo y una joven se mudó a Grecia en Alajuela. Sobre su estado civil y núcleos familiares, el 80% son solteros y viven en familias compuestas por más de tres personas. De una población de 15 egresados de las cuales el 40% son mujeres, se encuesta a diez personas (30% mujeres).

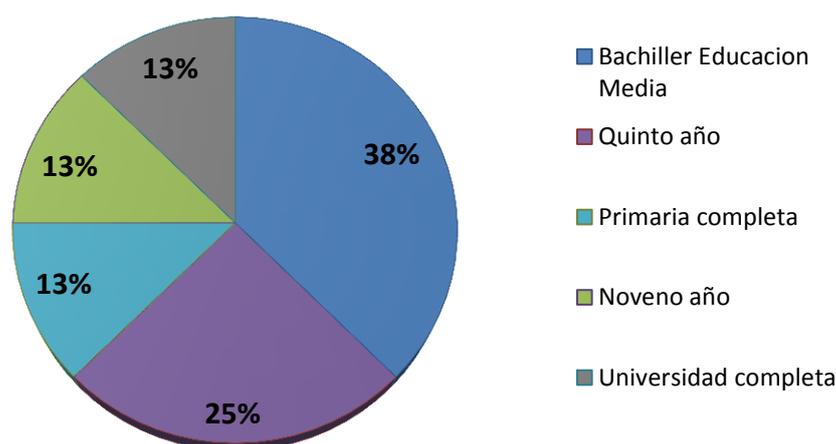


Figura 6 Escolaridad de los egresados de la modalidad de formación presencial

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Por su parte la población egresada de modalidad presencial cuenta con una edad promedio de 24 años y una de las personas encuestadas tiene 34 años de edad. Como se muestra en la Figura 6, en este grupo un 13% de la población tiene primaria aprobada, y el mismo porcentaje llegó a noveno año de colegio y universidad completa en Ingeniería en Sistemas, el 38% de la población (tres personas) son bachilleres en educación media. Estos

estudiantes provienen de Liberia, Carrillo, Santa Cruz y Nicoya y, el 75% son solteros y el 63% vive en familias compuestas por tres, cuatro, cinco o más integrantes. De la población de egresados de la modalidad presencial, conformada por 13 personas, cuatro de las ocho personas que atendieron la encuesta son mujeres.

B. Transición escuela – trabajo

El análisis de la transición escuela - trabajo, da inicio con la realidad que vivieron los estudiantes finalizado el programa de formación. En el Cuadro 9 se muestran los resultados en relación con la incorporación laboral de los estudiantes en la empresa donde ejecutaron las prácticas profesionales:

Cuadro 9 Situación laboral de los egresados una vez finalizado el Programa de Formación

Situación laboral	Cantidad de Egresados Modalidad Dual		Cantidad de Egresados Modalidad Presencial	
	Valor absoluto	Valor relativo	Valor absoluto	Valor relativo
Trabajó en la empresa donde realizó la práctica	3	30%	2	25%
Trabajó en Alimentos y Bebidas en otra empresa	2	20%	6	75%
No trabajó	5	50%	0	0%
Totales	10	100%	8	100%

Fuente: Elaboración propia, 2016.

La información apunta a que la empresa Westin – Conchal absorbió el 30% de los egresados del programa en la modalidad dual, mientras que en la modalidad presencial un

75% de los estudiantes tuvieron que buscar empleo en una empresa diferente a donde realizaron su práctica profesional, solo dos egresados de ocho, se incorporaron en la empresa que los apoyó en el proceso de formación. Una situación preocupante es que, finalizado el programa, el 50% de los egresados de dual quedaron desempleados, a diferencia de los egresados de presencial que ninguno estuvo en esta situación.

El plazo de tiempo que les tomó conseguir trabajo ya sea en el lugar donde hicieron la práctica o en otra empresa de alimentos y bebidas, es muy diferente para los estudiantes de dual para los estudiantes de presencial. Al 100% de los egresados del programa en la modalidad tradicional no les tomó más de un mes conseguir empleo, mientras que solo un 40% de los egresados de dual presentaron esta misma situación. Dos estudiantes de dual tardaron más de un mes y hasta tres meses para conseguir trabajo y la misma proporción (un 20%) requirió de más de tres meses hasta seis meses para ser empleado. A la fecha una estudiante de la modalidad dual no ha trabajado nunca.

En relación con la rotación en empresas, el 50% de las dos poblaciones ha trabajado en solo una empresa (Figura 7). Un 10% de los egresados de dual han rotado en dos empresas y un 30% en tres. En el caso de los egresados de la modalidad presencial, un 38% de los estudiantes ha trabajado en dos empresas, y un 12% ha rotado en más de tres empresas.

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del INA.

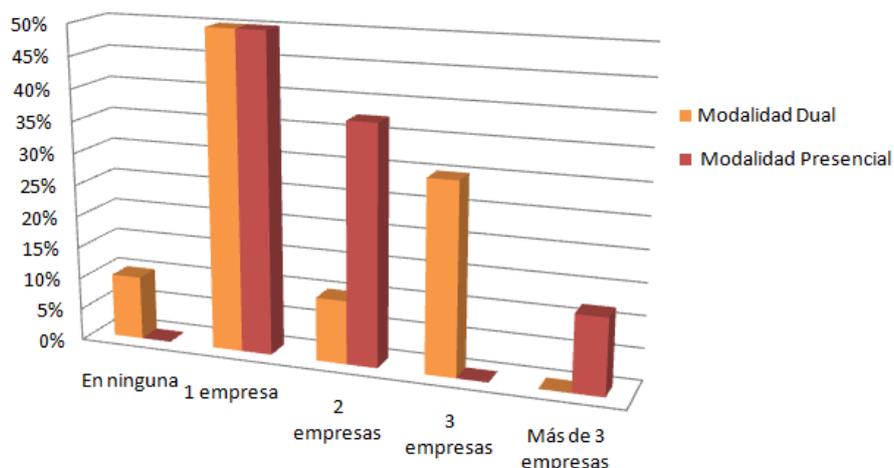


Figura 7 Rotación de egresados en las empresas por tipo de modalidad

Fuente: Elaboración propia, 2016.

De los estudiantes que se incorporaron a trabajar en las empresas donde hicieron la práctica, solo uno de ellos se mantiene con ese empleador. En el caso de los egresados de dual, una joven renunció al puesto que tenía, y dos egresados han rotado en tres empresas hasta conseguir su trabajo actual en otros hoteles. De los dos estudiantes de la modalidad presencial, uno de ellos continúa trabajando en la empresa donde realizó la práctica y la otra persona renunció a su puesto de trabajo porque reside lejos del hotel y no quería abandonar a sus tres hijos y esposo, corresponde a la estudiante de 34 años.

Ahora bien, la situación laboral actual de los egresados, se resume en la Figura 8 que se presenta a continuación:

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del INA.

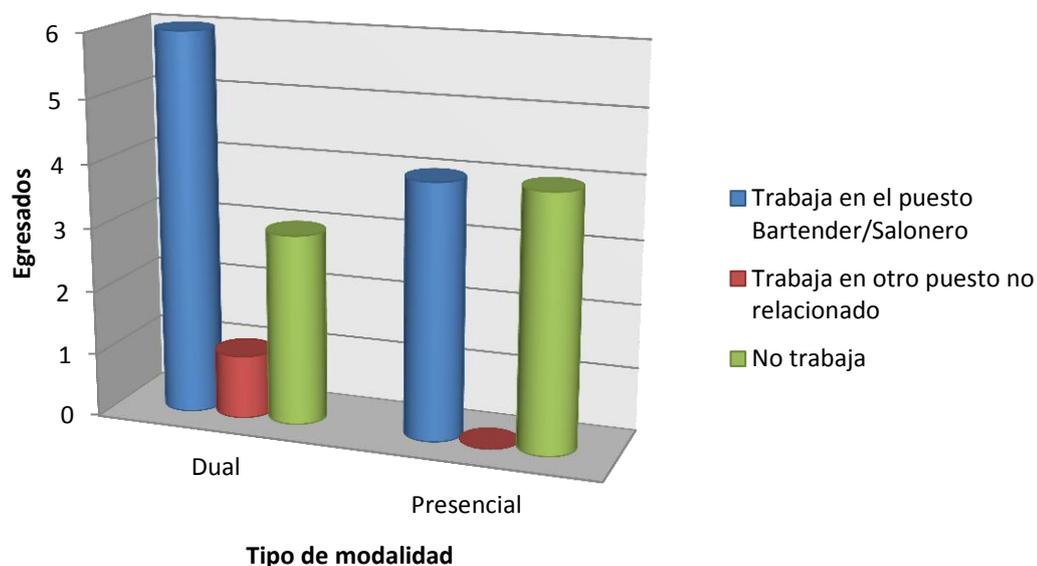


Figura 8 Condición laboral actual de los egresados por tipo de modalidad

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Actualmente seis de diez egresados de dual trabajan como Bartender y/o Saloneros versus cuatro estudiantes egresados de la modalidad presencial. Un estudiante más de la modalidad dual trabaja de cajero en un supermercado y, se encuentran desempleados, un 30% de los egresados de dual y un 50% de los egresados de presencial. La totalidad de los egresados desempleados de la modalidad dual son mujeres con niveles de escolaridad superior a bachillerato en educación media, y en el caso de la modalidad presencial, tres de los cuatro desempleados también son mujeres con noveno año aprobado (1 persona) y bachilleres en educación media.

En cuanto a las personas que estudian, los datos señalan que solo una persona egresada (el 10%) en cada modalidad, se encuentra estudiando actualmente. La joven egresada de la modalidad dual no trabaja y estudia a nivel universitario la carrera de Trabajo

Social en la ULICORI. El egresado de la modalidad presencial, trabaja y estudia a la vez, se encuentra finalizando un Técnico en Saludo Ocupacional del MEP.

Lo correspondiente a NINIs, asciende al 20% para la modalidad dual y al 40% para egresados de la modalidad presencial. De estos NINIs, los egresados relacionados con la modalidad dual y el 50% relacionado con la modalidad presencial, se dedican a quehaceres del hogar y son mujeres, mientras que el otro 50% de los NINIs relacionados con la modalidad presencial no tienen ocupación, ni la buscan, ni estudian y corresponde a un hombre y una mujer.

En este contexto, se procede a explicar a través del Cuadro 10 cómo ha sido la transición escuela – trabajo de los egresados de ambas modalidades, sin tomar en cuenta en este análisis a la egresada de la modalidad presencial de 34 años, debido a que la transición se calcula para jóvenes entre los 15 y los 29 años.

Cuadro 10 Transición escuela – trabajo de los egresados por modalidad

Tipo de Transición	Cantidad de Egresados de la Modalidad Dual		Cantidad de Egresados de la Modalidad Presencial	
	Valor absoluto	Valor relativo	Valor absoluto	Valor relativo
Transición completa corta	4	40%	4	57%
Transición completa media	3	30%	0	0%
Jóvenes en transición	2	20%	3	43%
Transición no iniciada	1	10%	0	0%
Totales	10	100%	7	100%

Fuente: Elaboración propia, 2016.

En total ocho personas (47%) de 17 egresados de la modalidad dual y la modalidad presencial, han realizado la transición completa en un periodo menor a tres meses. Aún tres jóvenes de la modalidad presencial y dos de la modalidad dual se encuentran en transición.

Una persona egresada de la modalidad dual no ha iniciado la transición y no está en sus proyectos futuros, debido a que retomó estudios universitarios en una carrera no afín a Turismo ni Gastronomía. El 100% de los egresados de la modalidad dual y la modalidad presencial, identificados como jóvenes transicionados o con transición completa, cuentan con un empleo temporal porque no han alcanzado los 12 meses de laborar en esas empresas para considerarse empleo estable; sin embargo, todos cuentan con contratos de trabajo verbales orales o escritos.

Los egresados desempleados (en transición o con transición no iniciada) indican que no se incorporaron al mercado laboral por diversos motivos:

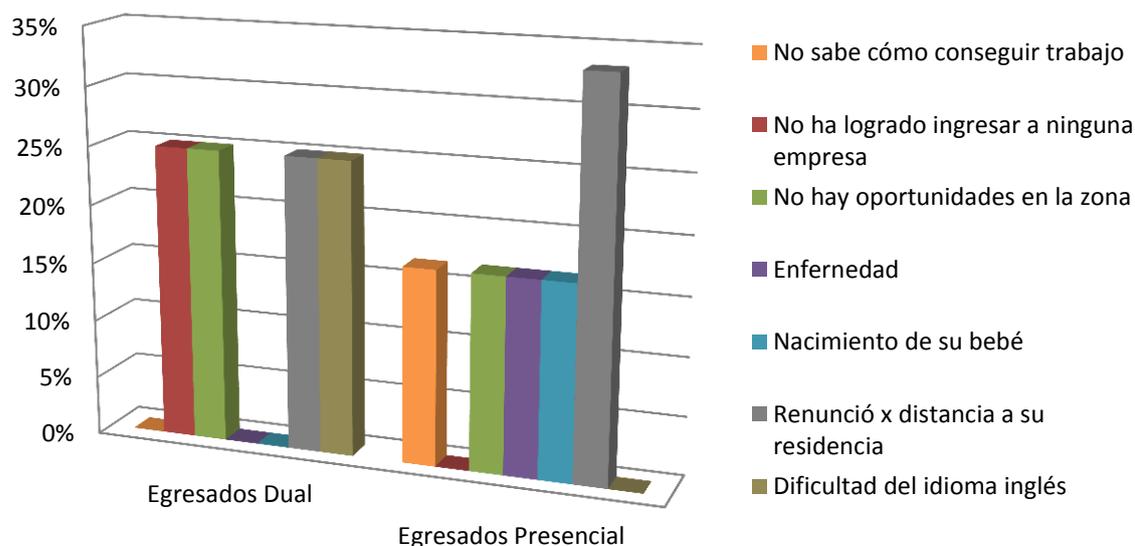


Figura 9 Motivos de desempleo de los egresados por modalidad de formación

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Como se observa en la Figura 9, un 50% de los egresados de dual y un 17% de los egresados de presencial consideran que su desempleo se debe a que ninguna empresa los ha querido absorber. Además, un 33% de los egresados de presencial y un 25% de los egresados

de dual, renunciaron a su puesto de trabajo por el factor de distancia entre el lugar de trabajo y su residencia. Una persona egresada de dual, a pesar de haber recibido 420 horas de formación en inglés, considera que su desempleo se debe a las dificultades que posee para comunicarse en ese idioma.

Más allá de la perspectiva de los egresados ante su desempleo, al consultar a los empleadores cuáles son los elementos que toman en cuenta para contratar al estudiante INA, estos respondieron que la prioridad es que el aspirante cumpla con el perfil definido para el puesto. En segundo lugar, la experiencia es un elemento decisivo al momento de contratar, seguido en tercer lugar por las competencias técnicas que posee la persona y la disponibilidad para trabajar, desplazarse y entregarse a la empresa. El cuarto puesto de importancia se comparte entre las cualidades y actitudes de la persona y los datos que se informan en la hoja de delincuencia, y menos importante, en ese orden se presenta la escolaridad, la edad de las personas, las referencias y el género.

En relación con la experiencia que adquieren los estudiantes de Bartender y Salonero/a Profesional durante todo el proceso de formación, el 100% de los empleadores que atendieron la encuesta, consideran que la mejor manera para que los estudiantes adquieran experiencia, es realizando prácticas profesionales durante todo el proceso de formación, paralelo a los módulos de formación. Es decir, el empleador reconoce que la formación dual prepara con mayor experiencia a los egresados que la formación por medio de la modalidad presencial.

C. Medición de la empleabilidad

Los egresados de la modalidad dual que se encuentran laborando en Alimentos y Bebidas, se han colocado en hoteles de categorización de cuatro y cinco estrellas como lo son Cala Luna Boutique Hotel y Villas, Hoteles Riu, y JW Marriot Guanacaste Resort & Spa. Las evidencias sobre los egresados de la modalidad presencial señalan, que tres de los cuatro egresados que laboran como Bartender y Saloneros/as lo hacen para empresas también categorizadas con las máximas estrellas: Westin Golf, Resort & Spa Playa Conchal, Secrets Papagayo Costa Rica y Hotel Villas Playa Sámara. Un estudiante de la modalidad de formación presencial se colocó en el Restaurante Kahiki en Playa Tamarindo.

El 100% de los egresados de la modalidad de formación presencial firmaron contrato por tiempo indefinido con su empleador a diferencia de los egresados de la modalidad dual, donde el 83% tienen este tipo de contratación y el 17% están contratados por temporada. Los estudiantes de ambas modalidades cuentan con seguro social.

Para los salarios y los ingresos, las Figuras 10 y 11 presentan la comparación entre los egresados de la modalidad dual y los egresados de la modalidad presencial:

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del INA.

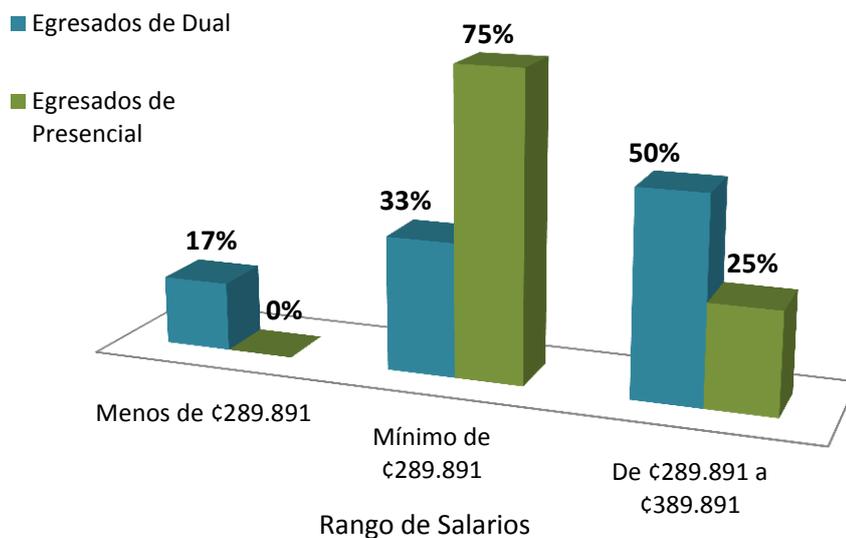


Figura 10 Salarios de los egresados por modalidad

Fuente: Elaboración propia, 2016.

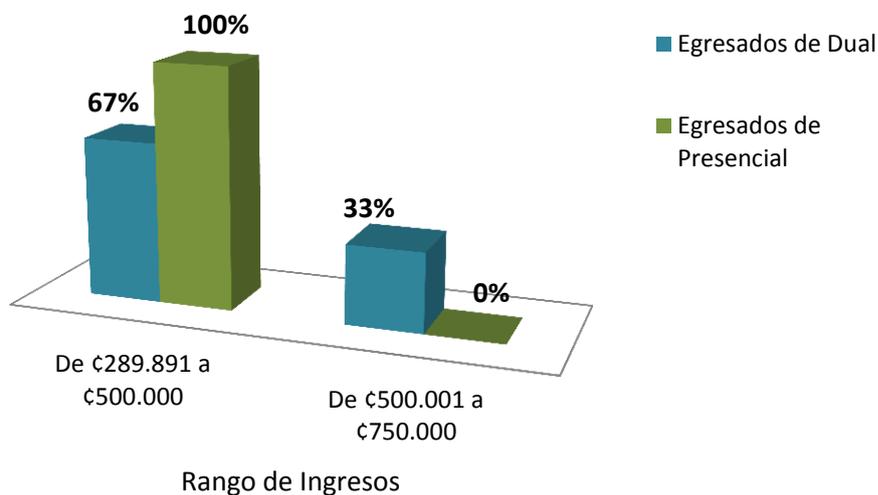


Figura 11 Ingresos de los egresados por modalidad

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Los datos muestran que el 50% de las personas que están trabajando y son egresadas de la modalidad dual, poseen salarios superiores al mínimo establecido por ley para la ocupación, mientras solo un estudiante de la modalidad presencial logra superar ese nivel salarial. La moda entre los estudiantes de presencial es ganar mensualmente el salario de $\text{¢}289.891$ y un estudiante egresado de la modalidad dual percibe un salario inferior al debido. Es decir, los egresados de la modalidad dual perciben mejores salarios que los egresados de la modalidad presencial.

Ahora bien, si de ingresos se trata (suma del salario base, más 10% de servicio, más propinas), el 100% de los egresados de presencial perciben ingresos entre los $\text{¢}289.891$ y los $\text{¢}500.000$ y un 33% de los egresados de la modalidad dual afirman que su ingreso mensual puede llegar hasta los $\text{¢}750.000$. Se aprecia entonces, que un egresado de la modalidad dual tiene mayores oportunidades de percibir mejores ingresos que un egresado de la modalidad presencial.

Tanto los estudiantes de dual como los de presencial indicaron que estos datos de ingresos corresponden a lo percibido en el último mes y que el rango de ingresos puede variar de acuerdo con la temporada de trabajo.

Sobre los índices para medir la empleabilidad de las personas que están laborando, se puede afirmar que la voluntad de movilidad de los egresados que laboran, es mayor para los de modalidad presencial que para los de modalidad dual. El 75% de los egresados de presencial han entregado en los últimos tres meses ofertas de empleo en hoteles y restaurantes, mientras que de la modalidad dual, solo lo ha hecho el 17% de ellos; empero, ninguna de las dos poblaciones mantiene su currículum disponible en buscadores de empleo, páginas web o redes sociales.

De la voluntad de formación para obtener nuevas capacidades y ser más empleables, se determina que el 100% de los egresados de la modalidad presencial afirmó querer participar en otros cursos de actualización o capacitación en alimentos y bebidas, versus el 83% de los egresados de dual que opinaron lo mismo. En la Figura 12 se comparan las áreas en las que los estudiantes tienen mayor disposición de capacitación:

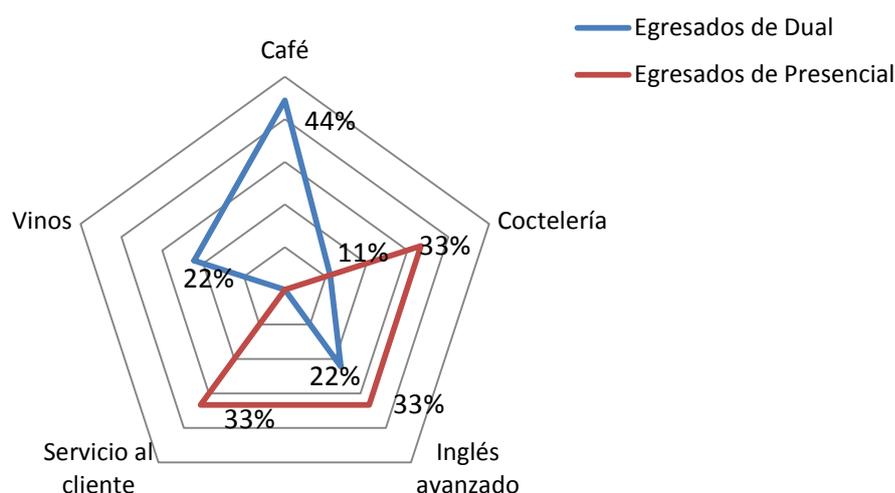


Figura 12 Áreas de interés en capacitación por modalidad

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Los temas en los que requieren actualización y en los que coinciden ambas poblaciones de estudiantes son inglés avanzado y coctelería. Por su parte, los egresados de dual también se interesan por recibir capacitación en café y vinos, mientras que los egresados de presencial, demuestran interés por servicio al cliente.

El 66% de los empleadores que atendieron la encuesta, indican que no han tenido que capacitar a los egresados en otras áreas para aumentarles su empleabilidad, no así un empleador señala que ha extendido capacitación en servicio a los egresados que tiene asignados.

La voluntad de flexibilidad se analiza desde la disposición de los egresados para realizar labores no relacionadas con su puesto de trabajo, trabajar horas extras y destacarse en otros puestos dentro del Servicio de Alimentos y Bebidas. Como se muestra en el Cuadro 11, la voluntad de flexibilidad es mayor en los empleados egresados de dual que en los egresados de presencial. Se hace la salvedad de que los resultados tan bajos en las tareas no relacionadas con su puesto de trabajo, se deben a que los egresados no se han enfrentado frecuentemente a esta situación; sin embargo, si el empleador lo requiere, están dispuestos a trabajar en lo que se les solicite. Esto se corrobora con lo indicado por un empleador quien asegura que ha tenido que recargar labores administrativas en uno de los egresados de dual.

Cuadro 11 Voluntad de flexibilidad de los egresados por modalidad

Voluntad de flexibilidad	Egresados de Dual	Egresados de Presencial
Egresados que han realizado tareas no relacionadas con su puesto de trabajo	17%	0%
Egresados dispuestos a trabajar horas extras	100%	75%
Egresados que han laborado en otros puestos relacionados a Alimentos y Bebidas	47%	17%

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Los empleadores confirman que las horas extras laboradas por los egresados han sido para cubrir eventos especiales contratados por el hotel (el 100% de los casos).

En cuestión de horarios, los egresados han trabajado en turnos diversos y hay quienes han rotado entre jornadas (el 10% de dual y el 25% de presencial). En la jornada diurna y mixta trabaja el 80% de los egresados de dual y el 50% de los egresados de presencial. Solo un 10% de los egresados de dual ha sido asignado en la jornada nocturna y un 25% de los

egresados de presencial han trabajado en horarios partidos o quebrados (la jornada laboral no es continua, es en tractos).

Los puestos en los que han sido asignados los egresados, se aprecian en la Figura 13 a continuación:

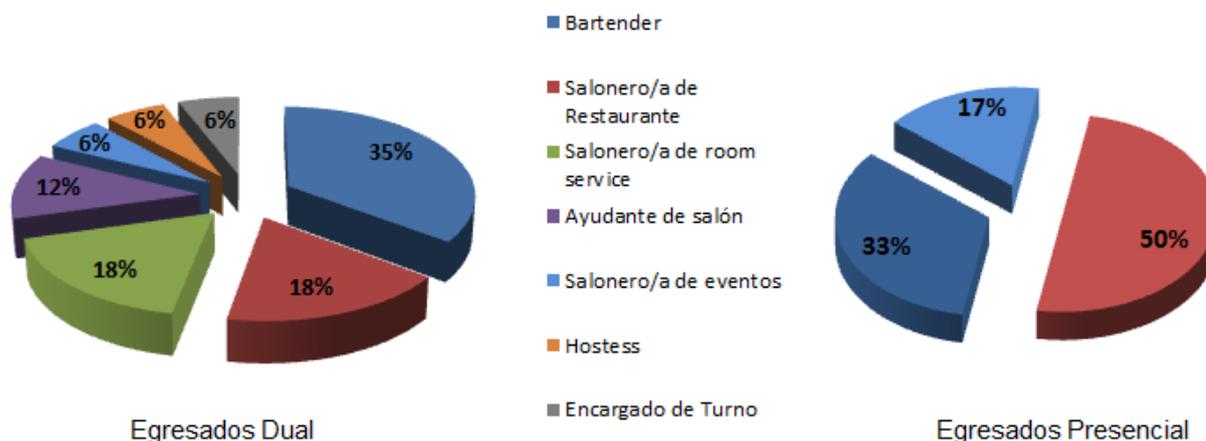


Figura 13 Puestos de trabajo en los que se desempeñan los egresados
Fuente: Elaboración propia, 2016.

Por flexibilidad de puestos, se determina que los estudiantes de dual han sido más polifacéticos que los estudiantes de presencial. Inclusive los egresados de dual han trabajado en puestos ajenos a la formación que recibieron tales como Encargado/a de Turno y Hostess y un empleador afirma que el egresado asignado a su empresa también se desempeña en el puesto de Capitán de Alimentos y Bebidas.

En general, se determina que para los empleadores, el rendimiento laboral de los egresados es satisfactorio en el 66% de los casos y muy satisfactorio en el 34%; no obstante, hay situaciones relacionadas al desempeño del egresado que les disminuye su atractivo de empleabilidad: llegadas tardías, accidentes laborales y desobediencia hacia los superiores (Cuadro 12).

Cuadro 12 Situaciones negativas relacionadas con el desempeño del egresado

Situaciones que se presentan	Cantidad de casos	Porcentaje
Llegadas tardías	3	37.50%
Accidentes laborales	2	25.00%
Desobediencia hacia los superiores	3	37.50%
Total	8	100.00%

Fuente: Elaboración propia, 2016.

Finalmente, en forma muy positiva se reconoce que ninguna de las dos poblaciones de egresados se asocia con ausentismo o baja productividad. Además, los datos arrojan que no se evidencia en los egresados del Programa Bartender y Salonero/a Profesional, problemas de relaciones laborales, robo o daño a la propiedad. Y a pesar de que un 33% de los egresados de presencial y el empleador consideran que los estudiantes requieren capacitación en servicio al cliente, en este apartado no se registran problemas de inadecuado servicio por parte de los egresados.

De esta manera, se cierran los capítulos de análisis de resultados y se presenta a continuación las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De lo que dio inicio con el planteamiento del problema, su fundamento teórico y el marco metodológico, se presentan a continuación las conclusiones y recomendaciones asociadas al exhaustivo análisis realizado en los capítulos IV, V y VI de la presente investigación. Las conclusiones se plantean en torno a los resultados de la influencia del proceso de enseñanza y aprendizaje en la empleabilidad de los egresados por modalidad; así como, de las evidencias empíricas del análisis de la competencia laboral del puesto de trabajo en estudio y las competencias de empleabilidad asociadas. También se expresan conclusiones sobre la caracterización de los egresados, la transición escuela – trabajo y la medición de la empleabilidad de los jóvenes.

En el segundo apartado de este capítulo se enlistan recomendaciones para mejorar tanto el Servicio de Formación Profesional de que oferta el INA para Bartenders y Saloneros/as, como para mejorar la empleabilidad de los estudiantes que ya se egresaron del programa en la modalidad dual y presencial.

A. Conclusiones

1) El Núcleo de Turismo del INA, tiene establecido desde el año 2010, una versión teórico - práctica del Perfil de la Figura Profesional Bartender y Salonero/a. A este nivel no existe diferencias en la Figura Profesional, por modalidades de formación.

2) A pesar de que el Programa de Formación del Bartender y Salonero/a Profesional parte de un mismo Perfil de puesto de trabajo, las personas que se egresan poseen Perfiles de Salida diferentes y es debido a la modalidad de formación en la que recibieron el programa. Las diferencias se perciben desde los requisitos de ingreso y los beneficios para el estudiante, hasta la descripción curricular del programa por modalidad (objetivos, estrategias metodológicas, evaluaciones y horas práctica), a como lo establecen las teorías de formación tradicional y formación dual.

3) En la modalidad dual, el personal docente cede parte de la responsabilidad de la formación a la empresa y al propio estudiante, lo que promueve que los jóvenes desarrollen más competencias claves o de empleabilidad debido al nivel de exigencia del programa, las vivencias en un ambiente laboral real y a su responsabilidad en la construcción del conocimiento.

4) Según lo diseñado en el currículo del programa para la modalidad dual, la naturaleza de la modalidad de formación se está cumpliendo y practicando, al permitir que el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante se desarrolle en dos sitios de formación (academia y empresa); no obstante, existen debilidades en los momentos de práctica en la empresa por incumplimiento de los planes de rotación de los estudiantes en los puntos de venta y áreas productivas.

- 5) Lo que se invierte en la ejecución del Programa Bartender y Salonero/a Profesional en la modalidad dual es sustancialmente menor que lo que se invierte para el mismo programa en la modalidad presencial. En general los datos respaldan que aproximadamente por cada colón que se invierte en recursos didácticos en formación dual, en formación presencial se destinan cinco colones.
- 6) El conjunto de módulos para la formación técnica en Salonero/a no fue muy bien evaluado por el empleador, al contrario de la formación en bar y la formación adicional, que fue clasificada como útil y muy útil en el campo laboral.
- 7) La formación en valores y actitudes es indispensable para preparar a una persona para la Competencia Laboral del Bartender y Salonero/a. Estas habilidades blandas representan para el empresario el cuarto factor de decisión al momento de contratar personal.
- 8) La formación complementaria en el servicio de alimentos y bebidas en eventos especiales es de gran utilidad en el mercado laboral según los egresados y los datos lo confirman los empleadores al indicar que el pago de horas extras a los estudiantes empleados, lo han realizado cuando estos tienen que atender eventos especiales dentro de la empresa.
- 9) Tanto el egresado como el empleador, consideran que el dominio del inglés es indispensable para incorporarse en el mercado laboral en los puestos de Bartender y Salonero/a. Un estudiante que tiene dificultades con el idioma se encuentra desempleado.
- 10) Las competencias de empleabilidad como aprender a aprender, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, sí son importantes en la Industria Hotelera y Gastronómica para contratar personal.
- 11) Las dos poblaciones de egresados en estudio, se caracterizan por ser adultos emergentes (de los 20 a los 25 años) y adultos jóvenes (de los 25 años a los 40 años), sin

embargo, el Programa en ninguna de las dos modalidades está diseñado con un enfoque andragógico.

12) El que la mayoría de los egresados cuenten con niveles de escolaridad de bachilleres en educación media o superior, promovió el éxito de los programas por la capacidad de formación de los estudiantes ante las cargas académicas fuertes a nivel técnico y a nivel de inglés; sin embargo, esta escolaridad no influye notoriamente en los elementos decisivos de contratación de personal por parte de los empleadores.

13) Luego de finalizado el Programa de Formación, el 95% de los egresados se mantiene en la región, por lo que se concluye que no hay fuga de recurso humano de Guanacaste hacia otras zonas del país. Es decir, la inversión en formación que hizo la Unidad Regional Chorotega del INA, beneficia directamente las familias de cantones como Santa Cruz, Carrillo, Liberia y Nicoya.

14) Las empresas donde los estudiantes están realizando las prácticas, no están brindando oportunidades laborales a los egresados de Bartender y Salonero/a Profesional. Esto se da tanto en formación dual como en formación presencial.

15) Los resultados de transición escuela trabajo son muy positivos para la mayoría de los egresados de las dos modalidades. Los plazos para conseguir trabajo son realmente cortos y los porcentajes de rotación son normales para la actividad económica.

16) Hay más egresados de formación dual trabajando en alimentos y bebidas y en el sector servicios, que egresados de la modalidad presencial. Los niveles de desempleo son más altos en los egresados de presencial y también existen más NINIs egresados de presencial que de la formación dual.

17) Desgraciadamente los datos de desempleo y de NINIs para ambas modalidades se asocian al género femenino, a pesar de que los empleadores indican que el género no es un factor decisivo al momento de contratar personal.

18) Los estudiantes que se encuentran laborando, se colocaron en empresas de gran prestigio y calidad dentro de la Industria Hotelera que garantizan condiciones laborales estables y decentes. Esto se refleja en la formalización de contratos con los egresados, el pago de horas extras y seguro social. Hay que rescatar, que los estudiantes de formación dual perciben mejores salarios e ingresos que los egresados de formación presencial.

19) También los egresados de formación dual tienen mayor voluntad de flexibilidad que los egresados de formación presencial, al estar dispuestos a realizar otras tareas, trabajar horas extras y rotar en diferentes puestos de Alimentos y Bebidas.

20) Los salarios, los ingresos y la realidad de la voluntad de flexibilidad, puede ser el fundamento para que los estudiantes de la modalidad presencial tengan mayor voluntad de movilidad que los egresados de dual; por lo que sus intereses de cambiar de trabajo son mayores que los estudiantes de la modalidad dual, y esto se confirma con la entrega de ofertas de empleo en diversas empresas en los últimos tres meses.

21) Aunque los estudiantes de las dos modalidades señalan que tienen voluntad de formación, solo uno de ellos trabaja y estudia al mismo tiempo; sin embargo, estudia una carrera no relacionada a Alimentos y Bebidas, Además los que tienen universidad incompleta tampoco estudiaron una carrera afín. Por ende, se debe analizar si los estudiantes no valoran el aprendizaje continuo como una herramienta para la empleabilidad.

22) Los empleadores están satisfechos con el desempeño laboral de los egresados; sin embargo, hay situaciones que disminuyen su atractivo de empleabilidad y se presentan tanto en la población egresada de dual como la población egresada de presencial.

23) Los procesos de enseñanza y aprendizaje de cada modalidad sí influyen en la empleabilidad de los egresados de los Programas de Bartender y Salonero/a Profesional en la Unidad Regional del INA en el año 2015 y los estudiantes están de acuerdo en que gracias a la formación sus oportunidades de conseguir trabajo aumentaron.

24) En general se concluye que los egresados del Programa Bartender y Salonero/a Profesional, en la modalidad de formación dual en la Unidad Regional Chorotega, son más empleables que los egresados de la modalidad de formación presencial para el mismo programa y la misma Unidad Regional.

B. Recomendaciones

1) Actualizar el Perfil del Bartender y Salonero/a Profesional, para ajustar las evidencias de conocimiento y la Competencia Laboral diseñada en el año 2010, a los requerimientos presentes de los empleadores para el puesto de trabajo en estudio. La importancia radica en que el empleador utiliza como primer factor de decisión para contratar personal, que el aspirante cumpla con el perfil requerido para el puesto.

2) Consciente de la diferencia en los Perfiles de Salida de los egresados de dual y de presencial, el INA debe ajustar el Perfil de Ingreso de los estudiantes para cada modalidad. De esta manera, se podría ofertar el Programa Bartender y Salonero/a Profesional para poblaciones diferentes y con características y necesidades de formación ya identificadas.

3) Se recomienda reforzar la descripción curricular del programa en la modalidad presencial para que el docente promueva una formación y evaluación por competencias a través de nuevas estrategias metodológicas y de evaluación. Así el estudiante se involucra más en la construcción del conocimiento, y el proceso de práctica en la empresa se ve también como un momento de formación dentro del programa y no como un requisito aislado que se deba cumplir para ser egresado de la formación.

4) El docente Tutor INA, en los programas en la modalidad dual debe participar en la confección de los planes de rotación de los estudiantes en la empresa. A la vez, el docente debe aumentar los controles y métodos de supervisión cuando el estudiante está en la práctica en el ambiente real, para así garantizar un estándar de calidad mínimo, en la formación de los estudiantes en el puesto de trabajo.

5) Para administrar eficientemente la ejecución de Servicios de Formación y Capacitación Profesional, se recomienda tanto a la Unidad Regional Chorotega del INA como a las otras Unidades Regionales, planificar la ejecución de más programas en la modalidad dual, para así hacer un mejor uso de los recursos económicos disponibles.

6) Se propone validar la Competencia Laboral y el Programa de Formación ante empresarios, para así detectar oportunidades de mejora en los módulos que conforman el programa, en especial en la formación relacionada al área de salón y servicio de alimentos y bebidas que fue evaluada por el empleador por debajo de la utilidad mínima esperada.

7) Para que los docentes puedan formar a los estudiantes según lo que demanda el mercado en temas laborales y de empleo, se recomienda capacitar a la población docente del servicio de alimentos y bebidas en empleabilidad y competencias claves.

8) Se recomienda seleccionar para el programa en la modalidad dual a personas adolescentes y máximo en adultez emergente para cumplir con las teorías establecidas en formación dual sobre la edad de los participantes. Además se debe analizar la necesidad de crear otros SCFP con enfoques andragógicos para las poblaciones adultas interesadas en la formación de Bartender y Salonero/a.

9) A los estudiantes que se incorporen a procesos de formación en el INA y no cuenten con un nivel de Bachillerato en Educación Media, se les debe apoyar a través de bienestar estudiantil para que concluyan la educación secundaria por medio de los programas y convenios establecidos entre el INA y el MEP. De esta manera, sus competencias y calificaciones básicas aumentan, y se disponen como base para la construcción de las competencias de empleabilidad.

10) Para la modalidad de formación dual, el Núcleo de Turismo del INA y la Unidad Regional Chorotega deben reclutar empresas hoteleras y restaurantes interesados en

participar en el Proyecto de Formación Dual, para procurar mayor empleabilidad en los egresados en empleos estables, decentes y con buenos salarios.

11) Además, se recomienda que el Núcleo de Turismo y el Departamento de Intermediación de Empleo del INA, medien en el proceso de selección de las empresas donde se van a colocar los egresados de la modalidad presencial. Así se procura elegir empresas con capacidad para absorber al egresado y que brinden oportunidades laborales reales y formales.

12) Se recomienda que el equipo de Bienestar Estudiantil de la Unidad Regional y el Departamento de Intermediación de empleo del INA, asesore a los estudiantes cuando están en el proceso de formación sobre técnicas para elaborar el currículum, cómo enfrentar una entrevista de trabajo, dónde publicar ofertas de empleo y demás, relacionados con el proceso de transición escuela - trabajo y búsqueda de empleo.

La información que se obtuvo sobre áreas en las que los estudiantes requieren actualización, debería ser aprovechada por los Administradores de Proyecto y el Staff de Planificación de la Unidad Regional Chorotega, con el fin de programar SCFP de capacitación a la población de ambas modalidades.

CAPÍTULO VIII. REFERENCIAS

- Aliaga, C., & Schalk, A. (2010). E2: empleabilidad temprana y emprendimiento. *Calidad en la Educación*, 33, 319-337. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/215607841>
- Alles, M.A. (2006) *Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales* (Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires, Argentina). Recuperada de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1181_AllesMA.pdf
- Almanza, R., & Vargas, J. G. (2015). Propuesta teórico metodológica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 8(1), 110-131. doi: 10.5007/1983-4535.2015v8n1p110
- Amjad, R. (1999). Empleabilidad y mundialización: papel fundamental de la formación. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional CINTEFOR*, 145, 79-89. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol145f.pdf

- Andrade, V., Bolaños, C., & Castrillón, M.J. (2011). Empleabilidad en la economía informal, una investigación cualitativa con manicuristas de alta empleabilidad. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 69-88. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3668770>
- Araya, I. (2008). La formación dual y su fundamentación curricular. *Revista Educación*, 32(1), 15-24. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/523/551>
- Barretto, H. (2015). *Marco jurídico de la formación profesional y el aprendizaje para jóvenes en América Latina y el Caribe*. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Documento_marcojuridico_web.pdf
- Brewer, L. (2013). Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills. [Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: ¿Qué? ¿Por qué? y ¿Cómo? Guía sobre competencias]. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_234467.pdf
- Briascó, I. (2000). Panorama de la educación para el trabajo en Iberoamérica. [Monografía]. *Revista Española de Educación Comparada*, (6), 113-142. doi: 10.5944/reec.6.2000.7296
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, 23(8), 101-111. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional

CINTEFOR. (2013). *CINTERFOR 50 AÑOS Un servicio de la OIT para el mundo de la formación profesional*. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Libro%2050%20a%C3%B1os%20Espa%C3%B1ol%20-%20Final%20WEB%2028-06-13.pdf

De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders, J. (2004). El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 123(3), 243-267.

Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=d8938d7a-a69a-4046-895c-2e3200da1d6d%40sessionmgr113&vid=1&hid=109>

Enríquez, Á., & Rentería, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universidad Psychologica*, 6(1), 89-103. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=471f6ca5-2689-4334-a11c-7719d5f94b0d%40sessionmgr4001&vid=1&hid=4112>

Estrada M, John, H. (2012). La formación por competencias y el mundo de trabajo: de la calificación a la empleabilidad. *Revista de Salud Pública*, 14(1), 98-111. Recuperado de www.redalyc.org/articulo.oa?id=42223293009

Fernández, B. (2007). Competencias laborales y de empleabilidad en la educación vocacional. *Calidad en la Educación*, 27, 36 -51. Recuperado de http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionRevistaCalidad/doc/57/cse_articulo625.pdf

Florez de Trujillo, M. E., Portilla, L. M., & Arias, L. (2007). Competencias y empleabilidad. *Scientia Et Technica*, 13, 379-382. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84903765>

Formichella, M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios sociales*, 47, 79-91. doi 10.7440/res47.2013.06

Freire, M.J., Teijeiro, M. & Pais, C. (2011). Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?. *Education Policy Analysis Archives*, 19(28), 1-24. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2750/275019735028.pdf>

Gallart, L.A. (1998). *La articulación entre el sector público y la empresa privada en la formación profesional de América Latina*. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/311106/S9800643_es.pdf?sequence=1

Instituto Costarricense de Turismo. (2016). *Informe estadístico semestral, segundo semestre 2015 (IIS-2015)*. Recuperado de <http://www.ict.go.cr/es/documentos-institucionales/estad%C3%ADsticas/informes-estad%C3%ADsticos/semestral/2015-2/857-ii- semestre-2015/file.html>

Instituto Costarricense de Turismo. (2015). *Anuario Turístico de Turismo 2014*. Recuperado de <http://www.ict.go.cr/es/documentos-institucionales/estad%C3%ADsticas/informes-estad%C3%ADsticos/anuarios/2005-2015/685-anuario-de-turismo-2014/file.html>

Instituto Nacional de Aprendizaje. (08 de marzo 2016). Unidad Regional Chorotega.

[Publicación en página web]. Recuperado de [http://www.ina.ac.cr/
regionales/chorotega/historia_chorotega.html](http://www.ina.ac.cr/regionales/chorotega/historia_chorotega.html)

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2015). *Plan Operativo Institucional Anual 2016*.

Recuperado de http://www.ina.ac.cr/institucional/institucional/poia_2016.pdf

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2014). *INA en Cifras 2014*. Recuperado de

http://www.ina.ac.cr/ina%20cifras/INA_cifras_2014.pdf

Instituto Nacional de Aprendizaje. (Octubre, 2013). *Informe de medición del indicador:*

“Porcentaje de personas egresadas de los programas de capacitación, que se mantienen en su puesto de trabajo, en su área de capacitación; dentro de las áreas técnicas de mayor demanda o prioritarias, en los seis meses después de la graduación”. San José, Costa Rica: Autor

Instituto Nacional de Aprendizaje. (Diciembre, 2011). *Evaluación de impacto de las personas*

egresadas de planes y programas de formación y capacitación profesional de los sectores denominados como prioritarios (inglés, turismo, informática y mecánica de precisión). Período abril 2010 – julio 2010. San José, Costa Rica: Autor

Instituto Nacional de Aprendizaje. (Setiembre, 2010) *Perfil de la Figura Profesional*

Bartender y Salonero/a Profesional. San José, Costa Rica: Autor

Instituto Nacional de Aprendizaje. (Julio, 2010). *Evaluación de la Inserción Laboral de los*

Egresados de Programas de Informática. Periodos 2008-2009. San José, Costa Rica:

Autor

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2008). *Modelo Curricular para la Formación Profesional*

en el INA. San José, Costa Rica: Autor

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2004). *Modelo Curricular para la Formación Profesional*

en el INA. Recuperado de http://www.ina.ac.cr/unidades_administrativas/acreditacion/Modelo%20Curricular.pdf

Instituto Nacional de Aprendizaje. (s.f.) *Plan Estratégico Institucional 2011 – 2016 Dr.*

Alfonso Carro Zúñiga. Recuperado de <http://www.ina.ac.cr/pei.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2016). *Encuesta continua de empleo: Indicadores*

del Mercado Laboral Costarricense IV cuatrimestre 2015. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/flipbook/ece0415/index.html?r=43>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2015). *Encuesta Nacional de Hogares Julio*

2015 Resultados Generales. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/enaho/aspGen/aspmeto.aspx>

Leitón, P. (11 de febrero de 2016). Desempleo en Costa Rica se mantuvo en 9,6% al cierre del 2015. *Periódico La Nación*. Recuperado de http://www.nacion.com/economia/indicadores/desempleo-inec-encuesta_0_1542045847.html

Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje No. 6868, 5, Asamblea Legislativa de Costa Rica (1983).

Llisterri, J. J., Gligo, N., Homs, O., & Ruíz-Devesa, D. (2014). Educación técnica y formación profesional en América Latina: El reto de la productividad. *Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva*, 13. Recuperado de http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/378/educacion_tecnica_formacion_profesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, F.M. (2009). EL proceso de inserción laboral: implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista complutense de la educación*, 20(2), 455-471. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0909220455A/15343>

Morales, M.A. (2014). Sistema de aprendizaje dual: ¿Una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes?. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 19, 87-110. Recuperado de <http://www.journals.unam.mx/index.php/rlds/article/view/46174/41307>

- Muñoz, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de población*, 12(49), 75-89. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252006000300004&script=sci_arttext
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Panorama Laboral 2015 América Latina y el Caribe* [versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_435169/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina* [versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf
- Organización Internacional del trabajo. (2011). *Guía para la evaluación de impacto de la formación* [versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de <http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/guia/guia-evaluacion-impacto.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). *Recomendación 195: Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. [versión Adobe Digital Editions]. Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2010). *Estándares de Calidad para la Evaluación del Desarrollo*. Recuperado de <http://www.oecd.org/dac/evaluation/dcdndep/46297655.pdf>
- Parra, E., Londoño, E. (2007). Resultados de Investigación Impacto del egresado del programa de Ingeniería Informática y su desempeño con respecto a la industria del software. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (22), 1-16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194220377005.pdf>
- Paz, F., Betanzos, N., & Uribe, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 14(1), 67-78. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4955976>
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Instituto de Psicología*, 7(2), 319-334. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>
- Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L., & Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, 351, 107-137. Recuperado de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re351/re351_05.pdf

Vera, A., & Castioni, R. (2010). Los Jóvenes en Latinoamérica: La transición escuela-trabajo como objeto de las políticas públicas. *Boletín Técnico de SENAC, Rio de Janeiro*, 36(2). Recuperado de <http://www.senac.br/BTS/362/artigo1.pdf>

CAPÍTULO IX. APÉNDICES

Apéndice A: Instrumento de análisis de contenido de los procesos de enseñanza y aprendizaje


Estudio de empleabilidad de los egresados 2015 del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional en la Unidad Regional Chorotega del Instituto Nacional de Aprendizaje, en las modalidades de formación dual y formación presencial
Instrumento 1: Análisis de contenido de los procesos de enseñanza y aprendizaje aplicados al Programa Bartender y Salonero/a Profesional del INA, ejecutado en las modalidades de formación presencial y formación dual.
I. Sistema de Codificación:

A continuación se presenta el sistema de codificación de la unidad de muestreo y las unidades de registro para el análisis de contenido de los procesos de enseñanza y aprendizaje en estudio. En la tabla que se incluye posterior al sistema de codificación se deben tabular los datos obtenidos.

Universo	Unidades de muestreo	Unidad de Registro por cantidad
Procesos de enseñanza y aprendizaje en las modalidades de formación dual y formación presencial	1. Perfil Profesional	a. Evidencias cognoscitivas
		b. Evidencias psicomotoras
		c. Evidencias socio afectivas
	2. Características del Programa según modalidad	a. Horas de formación
		b. Módulos de formación
		c. Módulos requisito de ingreso
		d. Otros requisitos de ingreso
		e. Incentivos y/o beneficios
	3. Descripción curricular	a. Objetivos
		b. Situaciones de enseñanza y aprendizaje relacionadas con el dominio cognoscitivo
		c. Situaciones de enseñanza y aprendizaje relacionadas con el dominio psicomotor
		d. Situaciones de enseñanza y aprendizaje relacionadas con el dominio socio afectivo
		e. Evidencias de evaluación
		f. Total de horas de formación INA
		g. Total de horas de formación en la empresa
h. Veces que se presenta el estudiante a Formación en la empresa		
i. Personas responsables directamente de la formación de la persona participante		
j. Costo estimado de recursos didácticos para el INA		
k. Apartado (s) de enfoque andragógico		

****Definiciones:**

Codificación: proceso por el que los datos brutos se transforman sistemáticamente en unidades que permiten una descripción precisa de las características de su contenido.

Unidades de muestreo: porciones del universo observado que serán analizadas

Unidad de registro: parte de la unidad de muestreo que es posible analizar de forma aislada.

Unidades de muestreo	Unidades de registro	Modalidad de formación presencial (FP)	Modalidad de formación dual (FD)	Variación absoluta (VA) VA =FP-FD	Variación relativa (VR) VR= VA/FP*100
1	a.				
	b.				
	c.				
2	a.				
	b.				
	c.				
	d.				
	e.				
3	a.				
	b.				
	c.				
	d.				
	e.				
	f.				
	g.				
	h.				
	i.				
	j.				
	k.				

Apéndice B: Instrumento de encuesta a los estudiantes



Estudio sobre la empleabilidad de los egresados 2015 del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional en la Unidad Regional Chorotega del Instituto Nacional de Aprendizaje, en las modalidades de formación dual y formación presencial

Instrumento 2: Cuestionario por entrevista telefónica para las personas egresadas

Estimada persona egresada:

A continuación se presenta uno de los instrumentos diseñados para recolectar información sobre la empleabilidad de los egresados 2015 del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional de la Unidad Regional Chorotega del INA en las modalidades de formación dual y formación presencial. Los resultados servirán para la toma de decisiones por parte de la Jefatura del Núcleo de Turismo del INA en relación con las modalidades de formación en la que se imparten los servicios y la conformación del Programa. Agradecemos su colaboración para responder a las preguntas que se formulan. Las respuestas serán anónimas y los datos serán usados con fines didácticos para el TEC e institucionales para el INA. Muchas gracias por su colaboración.

I. Aspectos Demográficos:

1. **Género** Masculino Femenino 2. **Edad** _____
3. **Estado civil** Soltero/a Casado/a Unión Libre
 Divorciado/a Viudo/a
4. **Residencia** Liberia Santa Cruz Nicoya Bagaces
 Carrillo Cañas Abangares Tilarán
 Nandayure La Cruz Hojancha Otro _____

5. **¿Cómo se conforma su núcleo familiar?**
-

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del INA.

- 6. Educación Formal**
- Primaria Completa Noveno Año Quinto año Bachillerato en Educación Media
- Universidad incompleta Universidad completa Posgrado completo Posgrado incompleto
- 7. Educación No Formal**
- Egresado del Programa Bartender y Salonero/a Profesional del INA, Centro Formación Liberia. Modalidad Presencial.
- Egresado del Programa Bartender y Salonero/a Profesional del INA, Westin Conchal, Modalidad Dual.
- 8. Estudios actuales**
- No estudia Sí estudia Carrera que cursa: _____

II. Competencias para la empleabilidad:

- 9. De los siguientes conocimientos relacionados al Programa Bartender y Salonero/a Profesional, priorice del 1 al 5 los conocimientos según su utilidad en el mercado laboral: 1 significa el más útil y 5 el menos útil. (Los números se pueden repetir)**

___ Turismo y gastronomía ___ Ventas en el Servicio de AyB ___ Inglés conversacional ___ Inglés técnico ___ Manipulación de Alimentos

- 10. De las siguientes habilidades relacionados con el puesto de trabajo del Salonero/a, priorice del 1 al 4 las habilidades según su utilidad en el mercado laboral: 1 significa la más útil y 4 la menos útil. (Los números se pueden repetir)**

___ Organización del área de AyB ___ Montaje de mesas ___ Servicio de bebidas ___ Servicio de manjares

- 11. De las siguientes habilidades relacionados con el puesto de trabajo del Bartender priorice del 1 al 3 las habilidades según su utilidad en el mercado laboral: 1 significa la más útil y 3 la menos útil. (Los números se pueden repetir)**

___ Organización del área de AyB ___ Coctelería ___ Servicio de bebidas

- 12. De las siguientes habilidades complementarias para el Servicio de Alimentos y Bebidas, priorice del 1 al 3 las habilidades según su utilidad en el mercado laboral: 1 significa la más útil y 3 la menos útil. (Los números se pueden repetir)**

___ Flambeado y trinchado ___ Servicio de AyB en eventos especiales ___ Servicio de AyB en las habitaciones

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del INA.

13. Practicar el valor de _____ es indispensable para trabajar como Bartender y Salonero/a Profesional	Definitivamente sí	Probablemente sí	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
la honestidad					
el respeto					
la cooperación					
la comunicación efectiva					
el orden y la limpieza					
el trabajo en equipo					
responsabilidad					
iniciativa					
manejo de contingencias					
disposición					
toma de decisiones					
cortesía					
discreción					
actitud preventiva					
normas de seguridad					
higiene y presentación personal					
autoestima					
tolerancia					

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del INA.

14. Para trabajar como Bartender y Salonero/a Profesional, ¿qué tan importante es ...	Indispensable	Sumamente importante	Medianamente importante	Poco importante	No se toma en cuenta
...comunicarse de forma escrita y oral en inglés?					
...manipular alimentos de forma inocua?					
...comprender la actividad turística y gastronómica?					
...poner a punto las áreas del servicio de alimentos y bebidas?					
...dominar las técnicas de montaje de mesas para el servicio de alimentos y bebidas?					
...comprender el alcance de las técnicas de venta aplicadas al servicio de alimentos y bebidas?					
...saber elaborar cocteles y otras bebidas según las técnicas establecidas?					
...saber aplicar las técnicas de servicio de bebidas en establecimientos gastronómicos?					
...saber aplicar las técnicas de servicio					

de manjares?					
...dominar las técnicas de flambeado de manjares?					
...dominar las técnicas de trinchado de manjares?					
...saber ejecutar el servicio de alimentos y bebidas en habitaciones?					
...saber ejecutar el servicio de alimentos y bebidas en eventos especiales?					

15. Ante el Programa Bartender y Salonero/a Profesional del que se egresó, usted está:

- muy satisfecho/a
 satisfecho/a
 ni satisfecho/a / ni insatisfecho/a
 insatisfecho/a
 muy insatisfecho/a

16. Ante la afirmación: “Gracias al Programa de Formación del que se egresó, sus posibilidades de conseguir trabajo aumentaron”, usted está:

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Neutral
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

17. Los siguientes son conocimientos, destrezas y/o actitudes en los que el INA no lo/la preparó para trabajar como Salonero/a Bartender Profesional

III. Medición de la empleabilidad:

18. ¿A qué edad trabajó por primera vez?

19. ¿Cuál fue su situación laboral finalizado el Programa que cursó?

- Se incorporó a trabajar en la empresa donde realizó la práctica
- Se incorporó a trabajar en Alimentos y Bebidas en una empresa diferente a donde realizó la práctica
- Se incorporó a trabajar en una empresa no relacionada con Alimentos y Bebidas
- Continuó trabajando para la empresa en la que ya trabajaba
- Trabajó en forma independiente (autoempleo)
- No trabajó

20. ¿Cuánto tiempo le tomó conseguir trabajo luego de finalizado el Programa que cursó?

- De 0 a 1 mes
- De más de 1 mes a 3 meses
- De más de 3 meses a 6 meses
- Más de 6 meses
- No ha conseguido trabajo

21. ¿En cuántas empresas ha laborado luego de finalizado el Programa Bartender y Salonero/a Profesional del INA?

- En ninguna
- En 1 empresa
- En 2 empresas
- En 3 empresas
- Más de 3 empresas

Pase a la pregunta 38

22. Condición Laboral actual

- Trabaja en el puesto de Bartender y/o Salonero/a
 - Trabaja en otro puesto afín al Servicio de alimentos y bebidas. ¿Cuál? _____
 - Trabaja en otro puesto no afín al Servicio de alimentos y bebidas. ¿Cuál? _____
- (Pase a la pregunta 38)
- No trabaja. (Pase a la pregunta 38)

23. Datos de la empresa donde trabaja:

Nombre de la empresa: _____

Teléfono: _____

Dirección: _____

Tiempo laborado: _____

24. ¿En qué modalidades ha sido contratado/a?

- Contrato indefinido
- Contrato por temporada
- Eventual
- Trabajo informal

25. ¿Qué tipo de contrato ha entablado con las empresas?

- Contratos verbales orales
- Contratos escritos

26. ¿En qué tipo de jornada trabaja? (Puede señalar más de una opción)

- Diurna
- Nocturna
- Mixta
- Horarios partidos
- Todas las

anteriores

27. ¿En cuáles puestos de trabajo se ha destacado? (Puede señalar más de una opción)

Bartender Salonero/a de restaurante Ayudante de salón Salonero/a de Eventos Especiales Salonero/a de Room Service

Hostess Encargado/a de Turno Capitán/a Otros relacionados a AyB: _____

Otros no relacionados a AyB: _____

28. ¿Trabaja o ha trabajado en más de una empresa a la vez?

Sí No

29. ¿Ha presentado en los últimos tres meses ofertas de empleo en otros hoteles y/o restaurantes

Sí No

30. ¿Mantiene su curriculum disponible en redes sociales o alguna página web relacionada con la colocación de personal en empresas?

Sí No

31. ¿Ha realizado tareas no relacionadas al puesto en el que trabaja?

Sí No

32. Si la empresa lo requiere, ¿está dispuesto/a a trabajar horas extras?

Sí No

33. ¿Cuenta con seguro social?

Sí No

34. El salario que percibe mensual se ubica en el siguiente rango:

- Menos de ₡289 891,02 por mes (*salario mínimo por ley*)
- El salario mínimo por ley ₡289 891,02
- De ₡289 891,02 a ₡ 389 891,02 por mes
- De ₡389 891,03 a ₡ 489 891,02 por mes
- Más de ₡ 489 891,02 por mes

35. El ingreso que percibe mensual (salario más 10% de servicio, más propinas) se ubica en el siguiente rango:

- Menos de ₡289 891,02 por mes (*salario mínimo por ley*)
- De ₡289 891,02 a ₡ 500 000,00 por mes
- De ₡501 000,00 a ₡ 750 000,00 por mes
- Más de 750 000 por mes

36. ¿Considera que para trabajar en el Servicio de Alimentos y Bebidas, es necesario actualizarse y capacitarse cada cierto tiempo para mantenerse empleado?

Sí No

37. ¿En qué temas estaría dispuesto/a a recibir capacitación?

**Fin de la encuesta para las personas que están trabajando.
¡Muchas gracias!**

IV. Personas no empleadas en el área para las que se les formó:

38. ¿A qué se dedica?

39. ¿Por qué motivo no labora en el área del Servicio de Alimentos y Bebidas para la cual el INA lo/la formó? Priorice, asígnele el número 1 a las razones más importantes y 2 a las razones menos importantes. Puede utilizar 0 para indicar que esa no es una de sus razones.

- _____ No le interesa trabajar como Bartender y/o Salonero/a
 - _____ No le interesa trabajar en otros puestos del Servicio de Alimentos y Bebidas
 - _____ El Programa que recibió no lo preparó con las competencias requeridas para trabajar en el área
 - _____ No sabe cómo conseguir trabajo
 - _____ Está estudiando y no puede trabajar
 - _____ No ha logrado ingresar a trabajar en la empresa que quiere
 - _____ No hay oportunidades de trabajo en la zona
 - _____ No ha logrado ingresar a trabajar en ningún hotel ni restaurante
 - _____ Otro _____
-

40. ¿Cuáles son sus aspiraciones profesionales y/o académicas?

**Fin de la encuesta para las personas no empleadas en el área para las que se les formó.
¡Muchas gracias!**

Apéndice C: Instrumento de encuesta al empleador



Estudio sobre la empleabilidad de los egresados 2015 del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional en la Unidad Regional Chorotega del Instituto Nacional de Aprendizaje, en las modalidades de formación dual y formación presencial

Instrumento 3: Cuestionario auto administrado para empleadores

Estimado empleador:

A continuación se presenta un cuestionario para recolectar información sobre la empleabilidad de los egresados del año 2015 del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional de la Unidad Regional Chorotega del INA. La información que se le consulta se relaciona directamente con datos sobre el empleo de ciertos egresados que laboran en la empresa que usted representa y que se identifican en este documento por su nombre, según la modalidad de formación en la que se egresó del INA (modalidad tradicional o presencial y modalidad dual).

Los resultados serán usados con fines didácticos a nivel del TEC y servirán para la toma de decisiones por parte de la Jefatura del Núcleo de Turismo del INA.

Muchas gracias por su colaboración.

I. Identificación del Egresado en estudio:

Nombre de la persona	Modalidad de formación de la que se egresó	Puesto que ocupa en la empresa
1.		
2.		
n...		

II. Medición de la empleabilidad:

1. ¿En cuáles puestos de trabajo se ha destacado el egresado INA que labora con ustedes? (Puede señalar más de una opción)

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Bartender | <input type="checkbox"/> Salonero/a restaurante | <input type="checkbox"/> Salonero/a de Eventos Especiales |
| <input type="checkbox"/> Capitán/a | <input type="checkbox"/> Ayudante de salón | <input type="checkbox"/> Salonero/a de Room Service |
| <input type="checkbox"/> Hostess | <input type="checkbox"/> Encargado/a de Turno | <input type="checkbox"/> Ayudante de salón |
| <input type="checkbox"/> Otros relacionados con AyB: _____ | <input type="checkbox"/> Otros no relacionados a AyB: _____ | |

2. ¿La empresa ha requerido capacitar al egresado/a en alguna área de interés para aumentar las oportunidades de empleo?

No Sí ¿En qué área? _____

3. Para cubrir necesidades de la empresa, ¿ha realizado el egresado tareas no relacionadas al puesto en el que trabaja?

No Sí ¿Cuáles tareas? _____

4. Si la empresa lo ha requerido, ¿el egresado ha trabajado horas extras?

No Sí ¿En qué oportunidades? _____

5. ¿Cuáles de las siguientes situaciones se relacionan con el desempeño del egresado? (Puede seleccionar más de una)

- Llegadas tardías
- Ausentismo
- Baja productividad
- Accidentes laborales
- Problemas de relaciones laborales
- Robo
- Daño a la propiedad
- Desobediencia hacia los superiores
- Inadecuado servicio al cliente
- Largos períodos de aprendizaje
- Ninguna de las anteriores
- Otros: _____

6. El rendimiento del egresado a nivel laboral es:

- muy satisfactorio
- satisfactorio
- ni satisfactorio ni insatisfactorio
- insatisfactorio
- muy insatisfactorio

7. Enumere del 1 al 10 los aspectos que toma en cuenta la empresa para contratar a una persona en el Área de Servicio de Alimentos y Bebidas; siendo 1 el factor más relevante y 10 el factor menos relevante:

- Competencias técnicas (capacidades) de la persona
- Cualidades y actitudes de la persona
- Que cumpla con el Perfil del Puesto
- Escolaridad
- Experiencia
- Disponibilidad
- Edad
- Género
- Referencias
- Hoja de delincuencia

II. Competencias para la empleabilidad:

8. De los siguientes conocimientos en los que se forman a los estudiantes del Programa Bartender y Salonero/a Profesional, priorice del 1 al 5 los conocimientos según su utilidad en el mercado laboral: 1 significa el más útil y 5 el menos útil. (Los números se pueden repetir)

___ Turismo y gastronomía ___ Ventas en el Servicio de AyB ___ Inglés conversacional ___ Inglés técnico ___ Manipulación de Alimentos

9. De las siguientes habilidades relacionados con el puesto de trabajo del Salonero/a, priorice del 1 al 4 las habilidades según su utilidad en el mercado laboral: 1 significa la más útil y 4 la menos útil. (Los números se pueden repetir)

___ Organización del área de AyB ___ Montaje de mesas ___ Servicio de bebidas ___ Servicio de manjares

10. De las siguientes habilidades relacionados con el puesto de trabajo del Bartender priorice del 1 al 3 las habilidades según su utilidad en el mercado laboral: 1 significa la más útil y 3 la menos útil. (Los números se pueden repetir)

___ Organización del área de AyB ___ Coctelería ___ Servicio de bebidas

11. De las siguientes habilidades complementarias para el Servicio de Alimentos y Bebidas, priorice del 1 al 3 las habilidades según su utilidad en el mercado laboral: 1 significa la más útil y 3 la menos útil. (Los números se pueden repetir)

___ Flambeado y trinchado ___ Servicio de AyB en eventos especiales ___ Servicio de AyB en las habitaciones

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del INA.

12. Practicar el valor de es indispensable para trabajar como Bartender y Salonero/a Profesional	Definitivamente sí	Probablemente sí	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
la honestidad					
el respeto					
la cooperación					
la comunicación efectiva					
el orden y la limpieza					
el trabajo en equipo					
responsabilidad					
iniciativa					
manejo de contingencias					
disposición					
toma de decisiones					
cortesía					
discreción					
actitud preventiva					
normas de seguridad					
higiene y presentación personal					
autoestima					
tolerancia					

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del INA.

13. Para trabajar como Bartender y Salonero/a Profesional, ¿qué tan importante es ...	Indispensable	Sumamente importante	Medianamente importante	Poco importante	No se toma en cuenta
...comunicarse de forma escrita y oral en inglés?					
...manipular alimentos de forma inocua?					
...comprender la actividad turística y gastronómica?					
...poner a punto las áreas del servicio de alimentos y bebidas?					
...dominar las técnicas de montaje de mesas para el servicio de alimentos y bebidas?					
...comprender el alcance de las técnicas de venta aplicadas al servicio de alimentos y bebidas?					
...saber elaborar cocteles y otras bebidas según las técnicas establecidas?					
...saber aplicar las técnicas de servicio de bebidas en establecimientos gastronómicos?					

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del INA.

...saber aplicar las técnicas de servicio de manjares?					
...dominar las técnicas de flambeado de manjares?					
...dominar las técnicas de trinchado de manjares?					
...saber ejecutar el servicio de alimentos y bebidas en habitaciones?					
...saber ejecutar el servicio de alimentos y bebidas en eventos especiales?					

14. Los siguientes son conocimientos, destrezas o actitudes en los que el INA no preparó a la persona para trabajar como Salonero/a Bartender Profesional

15. De las siguientes competencias claves para la empleabilidad, seleccione cómo se relaciona la competencia con el egresado y con la empresa:

Competencia clave	El egresado INA si posee esta competencia	El egresado INA no posee esta competencia	La competencia sí es importante para la empresa	La competencia no es importante para la empresa
Estar dispuesto a aprender				
Conducirse en forma apropiada en el trabajo				
Leer de manera competente				
Pensar en forma creativa				
Trabajar en forma segura				
Trabajar en equipos o grupos				

Estudio de empleabilidad de los egresados en el año 2015, del Programa de Formación Bartender y Salonero/a Profesional, en las modalidades de formación dual y formación presencial, en la Unidad Regional Chorotega del INA.

Competencia clave	El egresado INA si posee esta competencia	El egresado INA no posee esta competencia	La competencia sí es importante para la empresa	La competencia no es importante para la empresa
Comprender y hablar el idioma en el que se maneja la empresa				
Resolver problemas de manera independiente				
Asumir responsabilidad por el aprendizaje propio				
Interactuar con compañeros de trabajo				
Escuchar y comunicarse de manera eficaz				
Comprobar que los supuestos sean verídicos				
Organizar, procesar y retener información				
Respetar los pensamientos y las opiniones de los demás integrantes del grupo				
Usar los conocimientos aritméticos eficazmente				
Identificar problemas				
Usar el tiempo en forma eficaz y eficiente sin sacrificar la calidad				
Comprender y contribuir a las metas de la organización				
Saber escuchar para comprender y aprender				
Elegir la mejor forma de abordar las tareas				
Planificar y tomar decisiones con otras personas y apoyar los resultados				
Saber expresar las ideas y visiones propias				
Identificar y sugerir ideas nuevas para cumplir con el trabajo (iniciativa)				

16. Para adquirir experiencia en el Servicio de Alimentos y Bebidas, la práctica de los estudiantes en la empresa debe ser:

- ___ al final del programa de formación.
___ durante todo el programa de formación, paralelo al avance de los módulos.
___ en cualquier momento del proceso de formación, no hay diferencia.

17. ¿Qué tan satisfecho/a está con los siguientes elementos en los que el INA formó al estudiante de Bartender y Salonero/a Profesional?

Conocimientos (teoría)

☆☆☆☆☆

Habilidades (cuestiones motoras)

☆☆☆☆☆

Actitudes (comportamiento y valores)

☆☆☆☆☆

Fin de la encuesta, ¡muchas gracias!

