



Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
DIRECCION GENERAL DE EMPLEO



*Dirección General
de Empleo*

RESUMEN EJECUTIVO

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS EN ESTABLECIMIENTOS

Septiembre 2011





SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resumen Ejecutivo Encuesta de Productividad y Formación de Recursos Humanos en establecimientos



**Dirección General
de Empleo**

INDICE

1. Antecedentes	2
2. Justificación	2
3. Objetivos de la Encuesta.....	2
4. Definición de Productividad	3
5. Aspectos Técnicos de la Encuesta.....	3
6. Control de Calidad	5
7. Resultados Esperados de la Encuesta.....	6

ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN ESTABLECIMIENTOS

RESUMEN EJECUTIVO

1. Antecedentes

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) de Honduras, a través de la Cooperación Técnica con fondos no reembolsables del Banco Interamericano de Desarrollo, tiene dentro de su plan estratégico, la ejecución del proyecto: “Apoyo a Mercados Laborales en Honduras”. La Cooperación Técnica se ejecuta a través de varios componentes, siendo el No. 1 el Mapeo de Oferta y Demanda de Capacitación e Intermediación Laboral para el trabajo en Honduras, misma que conlleva la aplicación de una **Encuesta de Productividad y Formación de Recursos Humanos en Establecimientos**, que permitirá identificar y analizar la problemática actual de Honduras en los temas asociados a la productividad de los establecimientos y sus prácticas de selección y capacitación de recursos humanos.

2. Justificación

La encuesta busca identificar la problemática actual en los temas asociados a la productividad y la formación de recursos humanos de los establecimientos del país, con el fin de aportar insumos relevantes para la definición de una eficiente política pública enfocada a llevar a Honduras a enfrentar con éxito el desafío del desarrollo. A través de la aplicación de la encuesta, se permitirá recolectar información respecto de la empresa y su entorno, cuantificará y caracterizará los factores que influyen en la productividad, e incluye aspectos relacionados al capital humano, la selección y entrenamiento de la fuerza laboral, e identificar potenciales y desafíos en torno al capital humano dentro de la empresa. Sus resultados permitirán entender los problemas, necesidades y desafíos relativos a la productividad de la empresa.

3. Objetivos de la Encuesta

- **Objetivo General:**
Identificar y permitir el análisis de la problemática actual de Honduras en los temas asociados a la productividad de los establecimientos y sus prácticas de selección y capacitación de recursos humanos.
- **Objetivos Específicos**
- Recolectar información para:

- Conocer la dotación de recursos productivos y prácticas comerciales de los establecimientos.
- Conocer el nivel tecnológico y las prácticas de inversión en investigación y desarrollo e innovación.
- Indagar sobre la dotación de recursos humanos y prácticas de reclutamiento, selección y capacitación de personal, con el fin de identificar los desafíos en torno al capital humano de los establecimientos.

4. Definición de Productividad

La productividad es el incremento de la producción haciendo el mejor uso de mano de obra, insumos, materias primas y tecnología. Es decir, la productividad es el resultado de incrementar la producción de una empresa y de la economía en general, disminuyendo costos o siendo más eficiente. En la fabricación de un bien y servicio, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Ejemplo de productividad: En el caso de los servicios de salud, la medida de productividad estaría dada por la relación entre el número de consultas otorgadas por hora /médico. La productividad se mediría a partir del costo por consulta, mismo que estaría integrado no solo por el tiempo dedicado por el médico a esa consulta, sino también por todos los demás insumos involucrados en ese evento particular, como pueden ser equipo de diagnóstico, materiales de curación, medicamentos empleados, tiempo de la enfermera, etc. Un aumento de productividad estaría dado por la atención de más pacientes en menos tiempo y al menor costo posible en el uso de materiales de curación y medicamentos.

5. Aspectos Técnicos de la Encuesta

- **Área de Estudio**

El área de estudio de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme Rev. 3 (CIIU 3), serán las siguientes actividades económicas:

- Suministro de electricidad, gas y agua
- Explotación de minas y canteras
- Construcción
- Enseñanza
- Intermediación financiera
- Servicios sociales y de salud
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
- Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
- Industrias manufactureras
- Hoteles y restaurantes
- Comercio al por mayor y menor

• Población Objetivo

La población objeto del estudio corresponde a los establecimientos que de acuerdo a su volumen de ventas sean considerados medianos y grandes y que formen parte de las actividades económicas arriba mencionadas, no importando su tipo de organización jurídica y/o tipo de propiedad. Los informantes dentro de cada establecimiento, serán los que ocupen niveles de dirección o tengan capacidad de decisión como ser:

- Dueños
- Socios del establecimiento
- Gerentes generales
- Gerentes de recursos humanos
- Otros directivos

• Modelo Encuesta

El estudio contempla la aplicación de un cuestionario proporcionado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, el cual fue previamente socializado y cuyas preguntas satisfacen los requerimientos de información para realizar los estudios y análisis correspondientes.

• Diseño Muestral

El universo lo constituyen todas las empresas registradas en el Directorio de Establecimientos Económicos del Instituto Nacional de Estadística que reportaron estar en actividad.

El Marco Muestral de donde se seleccionó la muestra se conforma por 8,518 empresas, Se definen como empresas medianas aquellas cuyas ventas oscilan entre los L.2,200,000 y los L.35,000,000 y grandes las que reportan ventas mayores a los L.35,000,000. Con esta muestra se podrá hacer un análisis de la productividad de la mano de obra de Honduras, pero no se podrá hacer un análisis diferenciado por rubro ni por región. Si se quiere tener una muestra que soporte el análisis por rubro, entonces cada rubro de la economía se convierte en un dominio de estudio que requerirá una muestra independiente para cada uno de ellos.

El levantamiento se hará en 850 empresas y para asegurar que la muestra de la encuesta permita realizar comparaciones futuras se han observado las siguientes condiciones:

La muestra debe ser representativa por rama de actividad (1 dígito según el CIU Rev. 3) a nivel nacional (790 establecimientos + 60 maquilas, 95% nivel de confianza y 10% de error esperado). (Ver tabla 1)

La población son los establecimientos catalogados como grande y mediana empresa y la unidad de muestreo son los establecimientos.

Resumen Ejecutivo Encuesta de Productividad y Formación
de Recursos Humanos en establecimientos

El periodo de levantamiento de la encuesta es de aproximadamente 45 días, iniciando el 4 de Octubre y finalizando la tercera semana de Octubre.

El alcance del análisis generado a partir de esta muestra permitirá hacer inferencia para cada una de las grandes ramas de actividad económica a nivel nacional.

- **Periodo de Referencia de la Encuesta**

El período de referencia de la encuesta será el año 2010, salvo en las prácticas de reclutamiento del personal en el que el periodo será 2008-2010 para evitar circunscribir el conocimiento de dichas prácticas a las empresas que únicamente hayan contratado personal durante el 2010, evitando así la pérdida de información en este aspecto que es uno de los temas centrales de la encuesta.

Tabla 1

Tamaño de la Muestra por Ramas de Actividad Económica 2010			
No	Clasificación CIIU a un dígito	Empresas	Establecimientos
1	Suministro de Electricidad, gas y agua	33	25
2	Explotación de Minas y canteras	3	3
3	Construcción	211	66
4	Enseñanza	191	64
5	Intermediación Financiera	554	82
6	Servicios sociales y de salud	187	63
7	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	519	81
8	Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler	758	85
9	Otras actividades de servicio comunitario, sociales y personales	143	57
10	Industria Manufacturera	812	148
11	Hoteles y Restaurantes	556	82
12	de vehiculos	4,551	94
	Total Empresas y Establecimientos	8,518	850

Fuente: INE

6. Control de Calidad

El control de calidad se hará en diversas áreas del proceso de la encuesta, esto con el fin de conocer los niveles de veracidad en los datos proporcionados y que se pueda informar de situaciones anómalas detectadas. Al diseñar una investigación estadística, debe considerarse la aplicación de sistemas modernos de gestión y administración, que aseguren la producción de información estadística de calidad. El cumplimiento de los objetivos de la investigación, se traduce en el logro de una plena satisfacción de los requerimientos de los usuarios, donde se minimicen los errores y sesgos de la información y se alcance eficiencia en el uso de los recursos disponibles, mediante la generación de resultados confiables y oportunos, mediante el uso eficiente de los recursos.

7. Resultados Esperados de la Encuesta

De la encuesta se obtendrá una base de datos, cuya información servirá para analizar el nivel de productividad de las empresas por ramas de actividad económica, resaltando la variable que más interviene en la productividad (capacitación, nivel tecnológico, inversión en investigación e innovación, etc.). Asimismo se obtendrá información de los movimientos de los recursos productivos y prácticas comerciales de las empresas o establecimientos por ramas de actividad, asimismo se podrá determinar los factores que según las empresas o establecimientos, inciden en el aumento o mejora de la productividad del trabajador.

La encuesta servirá al empleador para conocer el nivel de formación del recurso humano que ha contratado. La formación se evalúa de dos maneras: una es la educación formal que refleja el nivel de lecto-escritura, matemática y todo lo relacionado con una formación académica y la formación profesional que es la capacidad que tiene el trabajador en el manejo de maquinaria, equipo electrónico y electromecánico y en la reparación del mismo. Asimismo, la encuesta proporcionará información del grado tecnológico que tenga la empresa al momento de llenar el cuestionario, y de la inversión que ha realizado el empleador en su recurso humano para el manejo de esta maquinaria, así como el manejo de TIC dentro de la empresa, incluyendo sistemas computacionales, redes e internet.

Un tema que está muy asociado a la productividad es el grado de organización, dirección y gestión de la empresa. La organización está relacionada con el diseño de una estructura en la que queden definidas todas las funciones que debe realizar cada persona que forme parte de la empresa, así como su responsabilidad y autoridad dentro de la misma. Además la organización tiene como objetivo ordenar el conjunto de relaciones existentes entre las diversas tareas y entre todas las áreas funcionales de la empresa. La Gestión consiste en intentar que las personas que forman la empresa realicen las tareas necesarias para alcanzar los objetivos marcados.

Cuantitativamente, el levantamiento de la encuesta será de gran utilidad para el país, porque se tendrán datos de primera mano que podrán ser cruzados con variables como:

- Rama de actividad económica
- Nivel de ventas del establecimiento

Resumen Ejecutivo Encuesta de Productividad y Formación
de Recursos Humanos en establecimientos

- Nivel de costos del establecimiento
- Uso de tecnología
- Fuentes de financiamiento de los establecimientos
- Criterios en el reclutamiento y selección de personal
- Categoría ocupacional del personal contratado
- Salarios pagados
- Seguridad social
- Cantidad de personal laborando en el establecimiento
- Áreas de necesidades de capacitación.
- Otras.

La información que se obtendrá de la encuesta será variada, y se podrán procesar datos de:

- Productividad laboral y rentabilidad financiera.
- Porcentaje y número de establecimientos, según fuentes de financiamiento, por rama de actividad económica.
- Establecimientos según ramas de actividad económica, por obstáculos a la mejora de la productividad.
- Porcentaje de establecimientos según ramas de actividad económica, por desincentivos u obstáculos a la innovación.
- Porcentaje de establecimientos según ramas de actividad económica, por aplicación de tecnologías y controles de calidad en sus procesos productivos, y niveles de ventas.
- Porcentaje de establecimientos según ramas de actividad económica, por nivel de costos operativos y nivel de ventas.
- Porcentaje de establecimientos según rama de actividad económica y número de trabajadores.
- Porcentaje de efectos (en orden de importancia) de la globalización de la economía, según rama de actividad económica.
- Porcentaje en orden de importancia de los medios utilizados por el establecimiento en el reclutamiento de personal, según rama de actividad económica.
- Porcentaje Criterios más importantes utilizados por el establecimiento en el reclutamiento de personal.
- Porcentaje de establecimientos según rama de actividad económica, por dificultades en el proceso de reclutamiento de personal.
- Porcentaje de establecimientos por el número de contrataciones y puestos principales de personal, según rama de actividad económica y nivel de utilidades.
- Porcentaje de personal laborando en los establecimientos, según rama de actividad económica y categoría ocupacional.
- Frecuencia en la rotación de personal, según rama de actividad económica y nivel de ventas.
- Frecuencia de la rotación de personal por despidos, según rama de actividad económica y nivel de ventas.



SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resumen Ejecutivo Encuesta de Productividad y Formación de Recursos Humanos en establecimientos



**Dirección General
de Empleo**

- Frecuencia de las áreas de capacitación de personal, según rama de actividad económica y nivel de rentabilidad.