

CAPITAL HUMANO Y CAPACITACIÓN EN LAS EMPRESAS DE LA SUBREGIÓN DEL GRAN PUNTARENAS (AÑOS 2000 A 2006)

Jorge Bartels Villanueva^{1*}

Recepción: 6 de junio de 2008 • Aprobación: 7 de noviembre de 2008

RESUMEN

En este artículo se muestra la información relativa a la forma como las empresas de la subregión del Gran Puntarenas ha propiciado la capacitación de su personal con miras a elevar su productividad, así como la vinculación que han establecido con otras instituciones para obtener servicios de consultoría para el mejoramiento de los procesos productivos, el comportamiento de las empresas con respecto a variables tales como capacitación, especialización de funciones, modos de aprendizaje utilizados y necesidades de capacitación que presentan. Además se presenta la información referente a variables como la evolución del empleo entre el año 2000 y el 2006, la contratación por género, la rotación y la antigüedad del personal, los grados de escolaridad que presentan los trabajadores y las categorías ocupacionales que se encuentran presentes entre los trabajadores.

Palabras Claves: Gran Puntarenas, Región Pacífico Central, capacitación, capital humano, empleo, educación, empresas, género, antigüedad, categorías ocupacionales, modos de aprendizaje, necesidades de capacitación.

ABSTRACT

This article presents information about how companies from the subregion of the Great Puntarenas have provided training to their personnel in order to improve their productivity, as well as the link established with other institutions to obtain consultancy services for the improvement of the production processes, the companies behavior regarding to variables such as specialization of functions, used learning modes and training needs. Moreover, it presents information related to variables such as evolution in employment from 2000 to 2006, gender recruitment, rotation and experience of the personnel, their schooling level and the occupational categories among workers.

Key Words: Great Puntarenas, Central Pacific Region, training, human capital, employment, education, companies, genre, antique, occupational categories, learning modes, training needs.

* Profesor de la Sede del Pacífico de la Universidad de Costa Rica [jorge.bartels@ucr.ac.cr – jorgebartels@gmail.com]

1 Introducción

El presente artículo presenta los resultados de una investigación empírica relativa a variables de capital humano y capacitación en las empresas subregión denominada del *Gran Puntarenas*¹, compuesta por los distritos de Puntarenas, Pitahaya, San Isidro, Barranca, Chacarita, El Roble, Espíritu Santo y San Juan Grande.

El estudio pretende aportar al conocimiento de las condiciones actuales de las empresas de la subregión; información útil para los tomadores y ejecutores de decisiones políticas en sus diferentes niveles.

A la vez pretende proyectar a la Universidad de Costa Rica en la Región Pacífico Central por medio de la vinculación de sus investigaciones con el entorno empresarial de esta región.

2. Teoría

Como declara la *Fundación para el Desarrollo de la Función de los Recursos Humanos* (FUNDIPE, por sus siglas, s.f., p. 7):

Si una compañía pierde su capital o sus activos, con un buen proyecto empresarial, podrá sobrevivir; pero si aún conservando los activos pierde a su personal y el equipo directivo difícilmente podrá sobrevivir. Entrado ya el siglo XXI, estamos ante la evidencia de que el éxito de la empresa depende en gran manera de los conocimientos, las competencias del personal y en definitiva del equipo humano. (p. 7)

1. La investigación se realizó como complemento del proyecto de investigación *Diagnóstico y Plan de Acción del Gran Puntarenas*, que realiza el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas y la Sede del Pacífico, ambos de la Universidad de Costa Rica.

La capacitación se define como “el cambio planeado en la conducta de las personas, hacia las metas, objetivos y actividades organizacionales. La capacitación es producto del cambio y en ocasiones la causa de éste.” (Barrantes y Castillo, 1997, p. 2). Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2003) se refieren a ella como *formación y perfeccionamiento*, lo que definen como: “Cualquier esfuerzo por mejorar el rendimiento actual o futuro mediante la mejora de las capacidades del empleado a través del aprendizaje. Puede lograrse cambiando las actitudes del empleado o mejorando sus habilidades y conocimientos” (p. 376).

Si bien la capacitación y el desarrollo del personal suponen costos económicos, no sólo en dinero sino también en tiempo, se considera que éstos constituyen una correcta inversión en recursos humanos. En la actual era del conocimiento, el capital humano es el mejor activo de las empresas. Así, se ha afirmado que “... la enseñanza técnica o profesional de los empleados aumenta su productividad, con lo cual se acrecienta la inversión en capital humano. Si se logra elevar el valor de este capital humano, éste será un factor decisivo de crecimiento económico” (Barrantes y Castillo, 1997, pp. 1-2).

Capital humano “Se refiere al conocimiento (explícito o tácito) útil para la empresa que poseen sus personas o equipos, así como su capacidad para regenerarlo” (FUNDIPE, s.f., p. 14). Es uno de los tres tipos de activos intangibles que, junto con el capital estructural (conocimiento latente en las personas y equipos de la empresa, que logra ser explicitado, sistematizado e internalizado por la organización) y el capital relacional (valor que tiene para una empresa el conjunto de relaciones que mantiene con el exterior),

generan valor para la empresa y conforman el capital intangible de ésta.

Una adecuada capacitación produce efectos deseables en el personal, entre otros: a) reduce la brecha entre las exigencias del puesto y las capacidades del personal nuevo, equilibrando las expectativas del rendimiento real con lo que el puesto exige, b) genera una mayor productividad, c) reduce la rotación del personal, d) ayuda a evitar su obsolescencia, e) propicia una mayor eficacia en la realización de sus tareas, f) ayuda a evitar malos hábitos en el trabajo, g) favorece la cultura organizacional de la empresa.

La importancia de la capacitación ha sido ampliamente reconocida por la teoría administrativa (Schuler y Jackson, 1987) y por la práctica organizacional, no sólo como un medio para el desarrollo del personal sino para el propio desarrollo de las empresas, pues es un factor clave de la competitividad (Barney, 1991; Amit y Schoemaker, 1993; Conner, 1991; Mahoney y Pandian, 1992, sólo para mencionar a unos pocos de los principales autores). La busca de dicha competitividad y de la excelencia por parte de las organizaciones actualmente, lleva a reforzar la posición estratégica del recurso humano tanto en lo referente con su desarrollo como en la identificación de los mecanismos y de los procesos idóneos para su administración (Lado y Wilson, 1994).

3. Metodología

Se utilizó una encuesta². Dicho instrumento se aplicó en los distritos Central, Chacarita, El Roble, Barranca (cantón de

2. Instrumento denominado *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas*.

Puntarenas), Espíritu Santo y Machacona (Esparza) y San Isidro (Montes de Oro).

Dado que no existía información sobre el número de establecimientos industriales en la subregión fue necesario levantar previamente un listado de empresas con información básica: denominación del establecimiento, actividad a la que se dedica, nombre del propietario o posible informante, número de teléfono, fax, correo electrónico y cantidad de empleados. Esta tarea se inició en el barrio el Carmen de Puntarenas y concluyó en Caldera y Mojón de Esparza, con un total de 2185 registros.

A partir de lo anterior se clasificó a cada uno de los establecimientos por sector industrial, utilizando la *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU)*. El marco muestral puede apreciarse en el siguiente cuadro:

CUADRO 1
GRAN PUNTARENAS: EMPRESAS POR
SECTOR INDUSTRIAL
2006

Sector	Nº de empresas
Comercio	1429
Servicios	583
Manufactura	119
Transporte	23
Agricultura	14
Construcción	8
No clasificadas	9
Total	2185

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas, 2007*.

A partir de este marco muestral se establecieron los criterios de selección de los establecimientos a los cuales se aplicó el instrumento de medición. Los criterios establecidos son:

- a) En los sectores dedicados a la agricultura, construcción, transportes y el grupo de empresas no clasificadas, se realizó un censo.
- b) Para los sectores dedicados a la manufactura, comercio y servicios se diseñó un muestreo estratificado; se estratificó la población de acuerdo con el número de empleados de cada establecimiento en el momento que se realizó el levantamiento de la información básica. Los estratos son los siguientes: Primero: establecimientos con menos de 6 empleados, segundo: establecimientos con 6 a 19 empleados, y tercero: establecimientos con 20 o más empleados.

La población del estudio son los establecimientos de la subregión del *Gran Puntarenas* que se ubican en los sectores económicos de agricultura, caza, selvicultura y pesca, industrias manufactureras, construcción, comercio, transporte, servicios y empresas sin clasificar (las cuales una vez realizado la encuesta se clasificaron en alguno de los sectores anteriores).

La unidad de muestreo es el establecimiento que pertenece a alguno de los sectores mencionados anteriormente en la población de interés.

El diseño muestral que se utilizó fue el muestreo estratificado con distribución de la muestra por estrato con asignación óptima.

$$n = \frac{\sum_{h=1}^L (N_h \sigma_h)^2}{\frac{N^2 d^2}{Z^2} + \sum N_h \sigma_h}$$

donde:

h: Estratos 1-5 6-19 20 y más

n: Tamaño de la muestra total

N_h : Tamaño de cada estrato

σ_h : Variancia del personal ocupado dentro de cada estrato

D: Error máximo permisible, como porcentaje del promedio de personas ocupadas (10% del promedio de empleo)

Z: Nivel de confianza (95%)

Se trabajó con un nivel de confianza de 95% y un error máximo permisible de 10% como promedio del personal ocupado. Al aplicar la fórmula se obtuvo una muestra teórica de 329 establecimientos. La composición de la muestra teórica puede apreciarse en el cuadro 2.

Este tamaño de muestra se ajustó con un 40%, por la posible no respuesta.

CUADRO 2
GRAN PUNTARENAS: MUESTRA TEÓRICA PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA
2006

SECTORES	ESTRATOS			CENSO	Total
	1	2	3		
Servicios	45	25	50		120
Comercio	60	18	27		105
Manufactura	24	17	9		50
Transporte				23	23
Agricultura				14	14
No clasificadas				9	9
Construcción				8	8
Total	129	60	86	54	329

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas*, 2007.

Posteriormente se aplicó el muestreo sistemático para seleccionar las unidades muestrales, se utilizó el método sugerido por Lahiri (Cochran, 1987, pp. 258-259), el cual considera las unidades dispuestas alrededor de un círculo, sea k el entero más cercano a N/n . Se selecciona un número al azar entre 1 y N y tómesese cada K -ésima unidad a partir de ahí y siguiendo el círculo, hasta alcanzar las n unidades deseadas. Se confeccionaron los listados de establecimientos a ser encuestados y luego se aplicó la encuesta. Los resultados obtenidos en cuanto a respuesta pueden apreciarse en el cuadro 3.

CUADRO 3
GRAN PUNTARENAS: NÚMERO DE
EMPRESAS QUE CONTESTARON LA
ENCUESTA POR SECTOR INDUSTRIAL
2006

SECTORES	TOTAL
Servicios	115
Comercio	98
Cierres	49
Manufactura	37
Transporte	13
Agricultura y pesca	8
Construcción	4
Minas y canteras	1
Total	325

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión de Gran Puntarenas, 2007*.

Según se muestra en el cuadro 3, se obtuvieron 276 respuestas de las diferentes empresas y se debe resaltar que se encontraron 49 empresas que habían cerrado (ya no estaban en operación). Los cierres representan el 15% de la muestra aplicada y deben ser considerados por cuanto suponen un nivel alto de mortalidad de los negocios en la zona.

Una vez aplicadas las encuestas se realizaron los siguientes pasos: confección del manual de codificación, elaboración de la entrada de datos en el programa Visual Fox, codificación de la información, digitación y revisión de la información, revisión de inconsistencias y depuración de la base de datos, creación de la base de datos y procesamiento de la información, construyendo las frecuencias y los cruces necesarios para el respectivo análisis.

Los resultados de la encuesta se presentan a continuación, divididos en apartados para una mejor comprensión.

4. Resultados

4.1. Capacitación

En este apartado se pretende mostrar el vínculo establecido por las empresas con universidades o instituciones que brindan servicios de consultoría para el mejoramiento de los procesos productivos, así como el comportamiento de las empresas con respecto a variables tales como capacitación, especialización de funciones, modos de aprendizaje utilizados y necesidades de capacitación que presentan.

El cuadro 4 muestra el número de empresas que han contratado servicios de consultorías o de investigación para el mejoramiento de sus procesos productivos. Los resultados son bastante precarios puesto que sólo un 9,4% de las empresas han realizado una contratación para estos fines y lo han hecho con lo que se denominan otras instituciones. El papel de las universidades públicas y privadas en este campo ha sido casi nulo. Un 85% de las empresas no han utilizados servicios de consultoría ni

CUADRO 4
GRAN PUNTARENAS: CONTRATACIÓN DE CONSULTORÍAS E INVESTIGACIÓN
A INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS
2006

INSTITUCIONES	Nº EMPRESAS	PORCENTAJE
Universidad Nacional de C.R.	1	0,4
Instituto Tecnológico de C.R.	1	0,4
Universidades privadas	2	0,7
Universidad de Costa Rica	4	1,4
Otras Instituciones	26	9,4
Ninguna	235	85,1
NS/NR	7	2,5
Total	276	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas*, 2007.

realizado algún tipo de investigación para mejorar sus procesos productivos.

A pesar de la escasa vinculación de las universidades públicas y privadas con las empresas de la subregión, esa relación se evalúa de manera positiva pues las empresas la califican como muy buena o buena. La contratación con otras instituciones también es evaluada de forma positiva.

CUADRO 5
GRAN PUNTARENAS: EXISTENCIA DE
PLANES Y POLÍTICAS
DE CAPACITACIÓN EN LAS EMPRESAS
2006

EXISTEN POLÍTICAS	Nº EMPRESAS	PORCENTAJE
No	145	52,5
Sí	125	45,3
NS/NR	6	2,2
Total	276	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas*, 2007.

Se consultó a las empresas sobre la existencia de planes o políticas de capacitación para sus empleados. El resultado de la consulta se muestra en el cuadro 5 en el que se puede ver que el 45,3% de las empresas manifestó que sí tienen planes o políticas de capacitación. Sin embargo, es importante resaltar que el 52,5% de las empresas no tiene políticas de capacitación, lo cual podría explicarse por el tamaño de las empresas que, al ser muy pequeñas y con poco personal, no pueden destinar tiempo y recursos a la capacitación.

En el cuadro 6 se muestra el presupuesto que las empresas destinan a la capacitación de sus empleados. De las empresas que contestaron, el 10,5% dedica como máximo un 5% de su presupuesto a la capacitación. Solo un 2,9 % de las empresas destina montos que superan el 16% de su presupuesto a la capacitación de sus empleados. Además, un 80,8% de las empresas no destinan presupuesto a capacitación.

CUADRO 6
GRAN PUNTARENAS: PRESUPUESTO
DEDICADO A CAPACITACION
DE LOS EMPLEADOS POR GRUPOS
PORCENTUALES
2006

MONTO PORCENTUAL	Nº EMPRESAS	PORCEN- TAJE
De 0 A 5	29	10,5
De 6 A 10	11	4,0
De 11 A 15	5	1,8
De 16 A 20	5	1,8
De 21 A 30	3	1,1
No aplica	130	47,1
NS-NR	93	33,7
Total	276	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas, 2007.*

CUADRO 7
GRAN PUNTARENAS: ASISTENCIA DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS
DE PERSONAL A ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
POR TIPO DE CAPACITACIÓN
2006

Tipo de capacitación	Categoría de personal			
	Gerentes y directivos	Mandos medios	Personal de planta y obreros	Mercadeo y ventas
Conferencias	7	6	5	2
Conferencias y Foros	4	2	7	0
Cursos	14	12	19	6
Conferencias y cursos	4	5	3	0
Conferencias, cursos y eventos	1	1	0	0
Eventos	1	2	1	0
Foros y eventos	1	2	0	0
Cursos y eventos	6	2	8	2
Conferencias, Cursos y Eventos	5	3	2	2
Foros, cursos y Eventos	0	1	1	0
Conferencias, foros, cursos y eventos	68	45	35	19
No apoya la asistencia	69	85	85	95
No aplica	28	40	40	79
No responde	68	70	70	71
Total	276	276	276	276

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas, 2007.*

Se consultó a las empresas sobre el apoyo que ofrecen a las diferentes categorías de empleados para la asistencia a actividades de capacitación. En el cuadro 7 se muestra el comportamiento de las empresas en este sentido. Es de resaltar que las actividades que más se apoyan es la asistencia a conferencias, foros, cursos y eventos, dirigidos a todas las categorías de empleados y que son necesarias para el desempeño de los empleados. Sin embargo lo más relevante es que aproximadamente el 31% de las empresas que contestaron la pregunta no apoya a sus empleados para la asistencia a actividades de capacitación. Si a esto se le suman las empresas que respondieron con un *no aplica* o que no respondieron, el resultado se incrementa a más del 60%.

En el cuadro 8 se puede apreciar que de las empresas que manifestaron que organizan o contratan actividades de capacitación,

lo dirigen principalmente al personal de gerencia y directivos, lo cual representa un 17,7%, seguida por la capacitación dirigida en forma general a todas las categorías de personal con un 7,9%. Lo más relevante en este caso es que un 57,2% de las empresas no organiza ni contrata actividades de capacitación, lo cual refuerza lo expuesto anteriormente sobre el escaso presupuesto destinado a estas actividades.

Cuando se le preguntó a las empresas si promueven la capacitación o no a sus empleados, el resultado, que se muestra en el cuadro 9, muestra que un 49,3% indicó que sí capacita a sus empleados y un 46,7% dijo que no. Aquí se debe resaltar que muchas de las empresas consideran que capacitan a sus empleados en el propio proceso de producción, lo que explica el porcentaje de respuesta positiva tan alto. No necesariamente se refiere a capacitación formal.

CUADRO 8
GRAN PUNTARENAS: EMPRESAS QUE ORGANIZAN O CONTRATAN
ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A SUS EMPLEADOS POR CATEGORÍAS DE EMPLEADOS
2006

CATEGORÍA	Nº EMPRESAS	PORCENTAJE
Mandos medios	3	1,1
Personal de mercadeo y ventas	4	1,4
No apoya asistencia a estos eventos	4	1,4
Gerentes y directivos	10	3,6
Personal de planta y/u obreros	13	4,7
Gerentes y directivos y personal de planta y/u obreros	13	4,7
Gerentes y directivos y Mandos medios	16	5,8
Gerentes y directivos y mandos medios y personal de planta y	20	7,2
Capacitación todas a las categorías de personal	22	7,9
Ninguna	154	55,8
NS/NR	17	6,2
TOTAL	276	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas, 2007*.

CUADRO 9
GRAN PUNTARENAS: CAPACITACIÓN
PROMOVIDA POR
LA PROPIA EMPRESA PARA SUS EMPLEADOS
2006

CAPACITA	Nº EMPRESAS	PORCENTAJE
Sí	136	49,3
No	129	46,7
NS/NR	11	4,0
TOTAL	276	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas*, 2007.

CUADRO 10
GRAN PUNTARENAS: TIPO DE LABORES
REALIZADAS DE ACUERDO CON LA
TECNOLOGÍA UTILIZADA
2006

TIPO DE LABOR	Nº EMPRESAS	PORCENTAJE
Labores tecnificadas	51	18,5
Labores manuales	69	25,0
Labores combinadas	104	37,7
NS/NR	52	18,8
TOTAL	276	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas*, 2007.

Para conocer sobre las necesidades de capacitación se consultó a las empresas cómo califican las labores que realizan entre tecnificadas y manuales. En el cuadro 10 se observa que el 25% calificó las labores que realiza como manuales, el 18,5% como tecnificadas y un 37,7% considera que combinan ambos tipos de labores.

CUADRO 11
GRAN PUNTARENAS: MODO DE
APRENDIZAJE DE LAS EMPRESAS
SEGÚN MÉTODO UTILIZADO
2006

OPCIÓN	Nº EMPRESAS	PORCENTAJE
Capacitándose	77	27,9
Experimentando	68	24,6
Capacitándose y experimentando	42	15,2
Otras combinaciones de las opciones anteriores	26	9,4
Observando	22	8
Capacitándose, experimentando y observando	14	5,1
Capacitándose y observando	12	4,3
Imitando	1	0,4
NS/NR	14	5,1
Total	276	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas*, 2007.

Para conocer cómo las empresas realizan el proceso de aprendizaje de acuerdo con las actividades que realizan, se les ofrecieron cuatro posibilidades. La información se presenta en el cuadro 11, donde puede apreciarse que el modo de aprendizaje más utilizado es la capacitación, que por sí misma representa un 27,9%, seguido por la experimentación con un 24,6%. Es importante señalar que la capacitación que se hace referencia es la capacitación que se da en el mismo proceso productivo,

al realizar las tareas, por lo que un 8% también respondió que utiliza como modo de aprendizaje la observación. Además, la capacitación combinada con otras opciones de aprendizaje representa un 52,5%.

En cuanto a la percepción de las necesidades de capacitación, que se presentan en el cuadro 12, el aprendizaje del idioma inglés resultó ser el más solicitado, con un 54%, seguido por la informática con un 42% y la administración contable con un 38,8%. También resulta importante la percepción de la necesidad de capacitación en el área de

la comercialización de productos que representó el 37%.

Además se le consultó a las empresas cuáles otras necesidades tenían en cuanto a capacitación. Solo 38 empresas respondieron a esta consulta y entre las necesidades que más se mencionaron están los idiomas, la administración de las organizaciones y los recursos humanos. Es importante notar que las necesidades que presentan obedecen a los criterios o actividades propias que realiza cada empresa, pero no se pudo detectar una necesidad que sea representativa de un buen grupo de empresas.

CUADRO 12
GRAN PUNTARENAS: NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SEGÚN ÁREAS
2006

ÁREAS	N° EMPRESAS				PORCENTAJE			
	CON NECESIDAD	SIN NECESIDAD	NS/ NR	TOTAL	CON NECESIDAD	SIN NECESIDAD	NS/ NR	TOTAL
Administrativa contable	107	164	5	276	37,8	58,4	0,8	100,0
Informática	116	155	5	276	41,0	55,2	0,8	100,0
Proceso productivo	53	218	5	276	18,2	78,0	0,8	100,0
Inglés	149	122	5	276	53,0	43,2	0,8	100,0
Tecnología alimentos	30	241	5	276	9,9	86,3	0,8	100,0
Comercialización	102	169	5	276	36,0	60,2	0,8	100,0
Exportación	18	253	5	276	5,5	90,7	0,8	100,0
Otra	38	232	6	276	12,8	83,1	1,2	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas, 2007*.

4.2. Capital humano

En este apartado el objetivo es determinar el comportamiento de las empresas de la subregión respecto a variables como la evolución del empleo entre el

año 2000 y el 2006, la contratación por género, la rotación y la antigüedad del personal, los grados de escolaridad que presentan los trabajadores y las categorías ocupacionales que se encuentran presentes entre los trabajadores.

CUADRO 13
GRAN PUNTARENAS: PERSONAL
CONTRATADO EN LAS EMPRESAS
2000 -2006

Año	PERSONAS
2000	2721
2006	4862

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas*, 2007.

En el cuadro 13 se hace una comparación de la cantidad de personas empleadas

por las empresas en el año 2000 con las personas empleadas en el año 2006. Puede apreciarse que el número de empleados creció en esos seis años en un 129%, lo cual resulta significativo. También es importantes señalar que para el año 2000, 48 empresas no pudieron precisar cuántos empleados tenían, sea porque no recordaban o porque no existían en ese año. El número de empresas que no precisó la cantidad de personal contratado para el 2006, fue de 23 empresas.

CUADRO 14
GRAN PUNTARENAS: RELACIÓN DE GÉNERO
DEL PERSONAL CONTRATADO
2000 -2006

Año	Hombres	%	Mujeres	%	No especificado	Total
2000	1590	58,4	779	28,6	352	2721
2006	3012	61,9	1532	31,5	318	4862

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas*, 2007.

La composición de los empleados por género se muestra en el cuadro 14, donde se puede apreciar que en el año 2006 se contrataba un 58,4% de hombres y un 28,6% de mujeres en las empresas de la zona. Para el 2006 la situación se mantiene casi en las mismas proporciones pese al aumento en el número de empleados. También es importante señalar que para el año 2000, 60 empresas no pudieron precisar la relación entre hombres y mujeres contratados, sea porque no lo recordaban o porque las empresas no existían. El número de empresas que no precisó la relación de género del personal contratado para el 2006 fue de 31 empresas.

A las empresas se les consultó sobre la cantidad de trabajadores empleados al

CUADRO 15
GRAN PUNTARENAS: PERSONAL TOTAL
CONTRATADO EN LAS EMPRESAS AL
MOMENTO DE LA ENCUESTA
2007

AÑO	PERSONAL CONTRATADO
2007	5818

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas*, 2007.

momento de la encuesta, lo cual se presenta en el cuadro 15. Puede apreciarse que a octubre del 2007 se encontraban empleados aproximadamente 5818 personas (resultado agregado), lo cual representa un 19,6% de incremento si se compara con los empleados contratados en el 2006. Estos datos muestran

que el número de puestos de trabajo en la subregión ha venido incrementándose significativamente. Únicamente seis empresas no respondieron a esta pregunta cuando se realizó la encuesta.

CUADRO 16
GRAN PUNTARENAS: PERCEPCION SOBRE
ROTACION DE PERSONAL
CONTRATADO
2006

OPCIÓN	Nº EMPRESAS	PORCENTAJE
NO	196	71,0
SÍ	72	26,1
NS/NR	8	2,9
TOTAL	276	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas, 2007*.

La percepción sobre la rotación de personal en las empresas se muestra en el cuadro 16, donde se puede apreciar que un 71% de los empresarios considera que no se da mucha rotación de personal, contra un 26,1 % que considera que sí se da la rotación de personal. Lo anterior podría explicarse por dos factores: a) el gran número de empresas pequeñas que contrata trabajo familiar y b) las empresas públicas, que también presentan muy baja rotación de personal.

La antigüedad de los empleados en las empresas se muestra en el cuadro 17, en el que se aprecia que los empleados ubicados en el rango entre 5 y menos de 10 años de trabajar en las empresas representan el porcentaje más elevado con un 16,3%, seguidos por los que se encuentran en el rango entre los 2 y menos de 5 años de trabajar en las empresas. Los empleados con menos de 1 año de laborar en las empresas representan un 12,4%. Puede apreciarse que el grueso

CUADRO 17
GRAN PUNTARENAS: ANTIGÜEDAD
DE LOS EMPLEADOS EN LAS EMPRESAS
POR GRUPO DE AÑOS
2007

CATEGORÍA	Nº EMPLEADOS	PORCENTAJE
Menor a un año	723	12,4
De 1 a menos de 2 años	746	12,8
De 2 a menos de 5 años	829	14,2
De 5 a menos de 10 años	947	16,3
De 10 ó má	724	12,4
No "clasificados"	1849	31,8
Total	5818	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas, 2007*.

de los empleados tiene algún grado de antigüedad en sus trabajos, algunos bastantes altos, lo cual refuerza la apreciación sobre la baja rotación del personal en las empresas. También es importante señalar que un 31,8% de los empleados no pudo ser clasificado en alguna de las categorías establecidas.

La escolaridad de los empleados se muestra en el cuadro 18. Se observa que el 18,8% de los empleados tiene la educación secundaria incompleta; los que presentan educación universitaria completa son un 17,8%. En total los empleados que presentan una escolaridad igual o superior a la secundaria completa es de un 37,2%. También es importante señalar que un 37,16% de los empleados no pudieron ser clasificados en alguna de las categorías anteriores, esto por desconocimiento de los entrevistados.

CUADRO 18
GRAN PUNTARENAS: ESCOLARIDAD
DE LOS EMPLEADOS CONTRATADOS
SEGÚN NIVEL ALCANZADO
2007

CATEGORÍA	Nº EMPLEADOS	PORCENTAJE
Secundaria incompleta	1095	18,8
Universidad completa	1036	17,8
Secundaria completa	665	11,4
Primaria completa	324	5,6
Universidad incompleta	302	5,2
Técnica no universitaria completa	160	2,8
Técnica no universitaria incompleta	52	0,9
Primaria incompleta	25	0,4
Sin educación	2	0,03
No "clasificados"	2157	37,1
TOTAL	5818	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas, 2007*.

La relación entre trabajo calificado y no calificado puede apreciarse en el cuadro 19. En el año 2007 un 66,0% de los empleados contratados tenían algún grado de calificación y solo el 27,7% eran empleados no calificados. Esto se puede reforzar con la información anterior que mostraba que un alto grado de los empleados presenta una alta escolaridad.

CUADRO 19
GRAN PUNTARENAS: RELACIÓN TRABAJO
CALIFICADO Y NO CALIFICADO
2007

CATEGORÍA	Nº EMPLEADOS	PORCENTAJE
CALIFICADO	3840	66,0
NO CALIFICADO	1614	27,7
No "clasificado"	364	6,3
TOTAL	5818	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas, 2007*.

CUADRO 20
GRAN PUNTARENAS: NÚMERO
DE EMPLEADOS POR CATEGORÍAS
OCUPACIONALES
2007

CATEGORIA	Nº EMPLEADOS	PORCENTAJE
Profesionales y Técnicos	1166	20,0
Obreros de producción especializados	1048	18,0
Personal administrativo	697	12,0
Obreros no especializados	669	11,5
Personal de venta	443	7,6
Otros:	265	4,6
No "clasificado"	1530	26,3
TOTAL	5818	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de *Encuesta de producción y empleo en la subregión del Gran Puntarenas, 2007*.

Las ocupaciones de los empleados de las empresas de la subregión se muestran en el cuadro 20. La categoría que presenta mayor número de empleados es la de los técnicos y profesionales con un 20,0%, seguida por los obreros de producción especializados con un 18,0%. Los obreros no especializados representan un 11,5 % de los empleados y el rubro que representa el menor porcentaje es el personal dedicado a las ventas con un 7,6%. Queda un 26,3% de los empleados que no pudo ser clasificado de alguna de las categorías ocupacionales descritas.

5. Discusión

En la economía mundial y en la nacional se nota cada vez más una tendencia a lo que la CEPAL (2002) ha denominado “encapsulación de los servicios en las manufacturas (p. 45).” La economía de la subregión en estudio muestra una tenencia similar, con prevalencia de las industrias dedicadas a los servicios. Esto tiene repercusiones sobre el factor trabajo en todas sus dimensiones. Entre otras cosas, las destrezas y habilidades requeridas por los puestos de trabajo son distintas en la manufactura o en la agricultura que en los servicios.

En los servicios, la prestación personal es esencial y el elemento intangible es radicalmente importante. La tendencia a la tercerización de la economía lleva a una transformación del mundo del trabajo, donde la formación y la capacitación adquieren una importancia de primer nivel.

A pesar de ello, las empresas de la subregión en estudio muestran un notable rezago que se evidencia en sus prácticas y omisiones: no contratación de consultorías con los productores de conocimientos (universidades principalmente,

ausencia de políticas de capacitación, reducidos o inexistentes presupuestos para capacitación, concentración de las capacitaciones –cuando existen– en el personal gerencial.

Un aspecto que no debe pasar desapercibido es el hecho que la subregión muestra un aumento en los puestos de trabajo, lo que podría originarse en la mencionada “tercerización” de la economía, pues es sabido que los servicios son intensivos en mano de obra, por su propia naturaleza, lo que induce a la creación de puestos de trabajo con requerimientos de formación distintos a los que exige la manufactura y la agricultura. En los servicios la formación que se requiere normalmente es mayor, lo que también podría explicar por qué las frecuencias más altas se presentan en las categorías de educación secundaria incompleta y educación universitaria completa y en menor medida en otras. Esto también podría explicar por qué en la subregión prevalece el trabajo calificado sobre el no calificado (en una relación aproximada de 3 a 1).

El panorama descrito apunta a la necesidad de que las empresas de la subregión adquieran conciencia de la importancia estratégica de los recursos humanos para aumentar su productividad y competitividad, para lo cual deben, entre otras cosas, adoptar políticas claras y directas en ese sentido, destinar recursos al efecto y coordinar con las autoridades públicas para lograr una sinergia en la formación del capital humano y en la creación y aumento de capital estructural.

6. Conclusiones

1. Menos de 1 de cada 10 empresas han contratado servicios de consultorías o de investigación para el mejoramiento

to de sus procesos productivos y no lo han hecho con universidades (públicas o privadas) y una gran mayoría (85%) nunca han contratado este tipo de servicios.

2. Más de la mitad de las empresas declara no tener políticas de capacitación.
3. La cantidad de presupuesto que las empresas dedican a capacitación es muy bajo y en su mayoría (más del 80%) no destinan presupuesto alguno al efecto ni apoyan la participación de sus empleados en actividades de capacitación. Además, un 57,2% de las empresas no organiza ni contrata actividades de capacitación y casi la mitad no promueve la capacitación a sus empleados, y en muchos casos, la capacitación que se ofrece es en el puesto (no formal).
4. Existe una tendencia a dirigir las capacitaciones al personal gerencial y en menor medida a las otras categorías laborales.
5. Las percepciones de necesidades de capacitación dan prioridad al idioma inglés, seguido por la informática, la administración contable y la comercialización de productos.
6. En el periodo 2000-2006 se observa una ampliación de los puestos de trabajo, los cuales crecieron en un 129%, siendo los trabajadores de sexo masculino la mayoría de las personas contratadas. A octubre de 2007 el número de personas contratadas laboralmente aumentó a 5818 (un 19,6% de incremento en relación con el año 2006).
7. Un 71% de los empresarios considera que no se da mucha rotación de personal, lo que podría explicarse por el gran número de empresas pequeñas que contrata trabajo familiar y por la

presencia de empresas públicas (que ofrecen mayor estabilidad laboral).

8. La mayor frecuencia de antigüedad se da en los empleados en el rango entre 5 y menos de 10 años de laborar (con un 16,3%).
9. En cuanto a escolaridad las frecuencias más altas se presentan en las categorías de educación secundaria incompleta (18,8%), educación universitaria completa (17,8%). En total los empleados que presentan una escolaridad igual o superior a la secundaria completa es de un 37,2%.
10. Para el año 2007 prevalece el trabajo calificado sobre el no calificado, en una relación cercana a 3 a 1. La categoría que presenta mayor número de empleados es la de los técnicos y profesionales seguida por los obreros de producción especializados y el personal administrativo; los grupos ocupacionales que presentan un menor número de empleados son los obreros no especializados (11,5%) y el personal dedicado a las ventas (7,6%), que indica la importancia de la educación en la dimensión laboral de la economía de la subregión.

7. Referencias bibliográficas

- Amit, R., Schoemaker, P. J. H. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal*, (14), pp. 33-46.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, (17), pp. 99-120.
- Barrantes R., Cecilia, Castillo A., Eduardo (comp.) (1997). *Capacitación y desarrollo*. San José: EUNED.
- CEPAL (2002). *Globalización y desarrollo*. Brasilia: autor.

- Cochran, William (1987). *Técnicas de muestreo*. Ciudad: Editorial.
- Conner, K. R. (1991). A Historical Comparison of-Resource-based Theory and Five Schools of Thought within Industrial Organization Economics: Do We Have a New Theory of the Firm? *Journal of Management*, (17), pp. 121-154.
- Dolan, Simon L., Valle C., Ramón, Jackson, S. E., Schuler, R. E., (2003). *La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI*. Madrid: McGraw-Hill.
- Fundación para el Desarrollo de la Función de los Recursos Humanos (s.f.). *Cuadro de mando e indicadores para la gestión de personas*. España: autor.
- Lado, Augustine A., Mary C. Wilson (1994). Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: a Competency-based Perspective. *Academy of Management Review*, 19 (4), pp. 699-727.
- Mahoney, J. T., Pandian, J. R. (1992). The Resource-based View within the Conversation of Strategic Management, *Strategic Management Journal*, (13), pp. 363-380.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E. (1987). Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices. *Academy of Management Executive*, 1 (3), pp. 207-219.