

Encuesta Nacional a Empresas 2015

METODOLOGÍA



San José, Costa Rica
MAYO 2016

Encuesta Nacional a Empresas 2015

METODOLOGÍA

San José, Costa Rica
MAYO 2016



331.107 Costa Rica. Instituto Nacional de Estadística y Censos
E837-em Encuesta Nacional a Empresas 2015: Metodología
[recurso electrónico] / Instituto Nacional de Estadística
y Censos—San José, C. R. : INEC. 2016
1 recurso en línea; 1 MB.

ISBN: 978-9930-525-07-4

1. METODOLOGIA. 2. EMPRESAS. 3. ENAE. 4. ENCUESTAS.
5. INEC. I. Título.

Se permite la reproducción total o parcial siempre que los datos
no sean alterados y se asignen los créditos correspondientes.

Contenido

Página

I. Introducción	7
II. Importancia	7
III. Antecedentes	8
IV. Objetivos	9
4.1 Objetivo General	9
4.2 Objetivos Específicos	9
V. Diseño Muestral	9
5.1. Unidad de estudio	9
5.2. Cobertura temática	10
5.2.1 Cobertura Geográfica	10
5.2.2 Cobertura por Tamaño	10
5.2.3 Cobertura por Ámbito económico	10
5.2.4 Cobertura por Actividad económica	11
5.3. Marco muestral	13
5.4. Diseño de la Muestra	16
5.5. Resultados del trabajo de campo	17
5.5.1. Problemas de Marco	18
5.5.2. Tasa de respuesta	18
5.6. Factores de expansión	19
5.6.1. Ajuste por no respuesta	19
5.6.2. Ajuste por desactualización del Marco Muestral ..	20
5.7. Errores de muestreo	20
5.7.1. Estimación	21
5.7.2. Error estándar	21
5.7.3. Coeficiente de variación (C.V.)	21
5.7.4. Intervalo de confianza	21

	Página
5.7.5. Efecto del diseño	22
5.7.6. Muestra	22
VI. Variables	22
6.1. Datos de la empresa	23
6.2. Datos de los trabajadores de la empresa	23
6.3. Trabajadores de nuevo contrato o desvinculados	24
6.4. Puestos vacantes en la empresa	25
VII. Definición Conceptual	25
7.1. Empresa	25
7.2. Actividad Económica	26
7.3. Contrato de Trabajo	26
7.3.1 Contrato por Tiempo Definido	26
7.3.2 Contrato por Tiempo Indefinido	26
7.3.3 Outsourcing	26
7.4 Trabajador	27
7.4.1 Trabajador con Nuevo Contrato	27
7.4.2 Trabajador Desvinculado	27
7.5 Grupo Ocupacional	27
7.6 Horas Laboradas	29
7.7 Remuneración	30
VIII. Período de Recolección de la Información	31
IX. Mecanismos de Captura de la Información	31
9.1 Visita personal a la empresa	31
9.2 Llamada telefónica	32
9.3 Correo electrónico	32
9.4 Otros mecanismos de recolección	32

	Página
X. Trabajo de campo	33
10.1 Estructura de la ENAE	33
10.2 Proceso de trabajo de la ENAE	34
XI. Ficha técnica ENAE	39
XII. Anexo: Cuestionario Encuesta Nacional a Empresas ENAE ..	41
Tablas	
Tabla 5.1 Categorías económicas incluidas en la ENAE.	12
Tabla 5.2 Categorías económicas excluidas en la ENAE	13
Tabla 5.3 Criterios utilizados para construir los estratos ENAE 2015	14
Tabla 7.1 Grupos mayores de la COCR-2011.	28
Cuadros	
Cuadro 5.1 Distribución de empresas por estrato en el marco muestral ENAE 2015	15
Cuadro 5.2 Distribución de empresas por mes dentro del trimestre, según estrato en el marco muestral, ENAE 2015.	17
Cuadro 5.3 Tasas de respuesta y problemas de marco de la muestra, por trimestre, ENAE 2015	19
Figuras	
Figura 10.1 Estructura Ocupacional ENAE	33
Figura 10.2 Procesos de Trabajo ENAE	34
Figura 10.3 Proceso de análisis y revisión de la información ...	36
Figura 10.4 Proceso de codificación de grupos ocupacionales ..	37

I. Introducción

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) es una institución pública que tiene como funciones la coordinación del Sistema de Estadística Nacional (SEN) y la producción de estadísticas sociales, económicas y de población.

Entre los proyectos actuales de la Institución se encuentra el desarrollo de la Encuesta Nacional a Empresas (ENAE), cuyo fin primordial es constituirse en fuente de información de los trabajadores desde la perspectiva de la demanda. Para ello, esta operación estadística está orientada a determinar variables relacionadas con puestos de trabajo, horas trabajadas y remuneraciones.

Como forma de abarcar a cabalidad el desarrollo de la encuesta se definen, por tanto, la importancia y justificación de la operación estadística, los objetivos a los que responde, la metodología de abordaje, incluyendo la cobertura temática de la ENAE, las definiciones de las variables incluidas en la misma, los instrumentos de captura de la información y los aspectos referentes a la aplicación del trabajo de campo.

II. Importancia

La ENAE es fuente de información estadística de los trabajadores, desde la perspectiva de la demanda de trabajo (empresas), por lo que proporciona datos referentes a puestos de trabajo, horas trabajadas y remuneraciones; categorizada por sector económico y sexo.

Si bien es cierto, el INEC ya levanta información sobre el mercado de trabajo por medio de operaciones estadísticas como la Encuesta Continua de Empleo (ECE) y la Encuesta Nacional a Hogares (ENAHG), las cuales consultan directamente a los trabajadores al visitarlos en los hogares, en la ENAE se consulta específicamente a los demandantes de trabajo, es decir, a las empresas, razón por la cual los datos que esta encuesta proporciona, se emplean para complementar y fortalecer las

estadísticas de mercado laboral que produce el INEC; además de que incluye algunas otras variables que permiten amplificar el análisis que se pueda hacer de este mercado.

Asimismo, la ENAE aporta información necesaria para la matriz de empleo, respondiendo a una necesidad de mejoramiento y ampliación de las estadísticas económicas del país, así como para la toma de decisiones de política pública y privada por parte de los agentes económicos.

Al respecto, desde el punto de vista de la empresa, la ENAE le permite a ésta disponer de información de referencia, para posicionarse respecto al sector económico al que se enfoca su producción; y con ello, tomar decisiones de carácter empresarial.

En síntesis, la ENAE constituye un elemento importante en el análisis de la dinámica de los trabajadores en las empresas, que permita a los agentes económicos tomar decisiones basadas en información estadística de calidad, fidedigna e idónea.

III. Antecedentes

La Encuesta Nacional a Empresas inició en el año 2015, siendo la primera vez en Costa Rica que se realiza una encuesta de este tipo. Esta operación estadística tuvo como actividades previas la realización de una prueba piloto durante el 2013 y la ejecución del año base durante el 2014.

La prueba piloto se realizó de julio a diciembre del 2013, y su objetivo fue identificar la idoneidad y oportunidad de la temática metodológica de la encuesta, la eficacia del sistema informático de captura de los datos y la pertinencia del instrumento de recolección y de la continuidad de participación de las empresas en periodos consecutivos.

Por su parte, la ejecución del año base se realizó de enero a diciembre del 2014, y sus objetivos fueron:

- Validar las estructuras por sector económico y grupo ocupacional del proceso de selección de muestra utilizado, y con ello, recomendar los ajustes necesarios para la selección y determinación de la muestra definitiva a aplicar en el año 2015.
- Verificar y afinar los procedimientos de recolección, tratamiento y análisis de información.

Ambos productos se consideran entonces, insumos intermedios de la encuesta que se ejecuta a partir del 2015.

IV. Objetivos

4.1 Objetivo General

Generar información estadística de los trabajadores en las empresas, en materia de puestos de trabajo, horas trabajadas y remuneraciones, desde la óptica de la demanda del trabajo existente en el país.

4.2 Objetivos Específicos

1. Caracterizar el perfil ocupacional que presentan los trabajadores en las empresas.
2. Describir el patrón laboral, en términos de horas trabajadas, de los trabajadores en la encuesta.
3. Elaborar la estructura de las remuneraciones por sector económico, grupo ocupacional y sexo de los trabajadores en las empresas.

V. Diseño Muestral

5.1. Unidad de estudio

La unidad de estudio de la ENAE es la empresa, se define como aquella de la cual dependen administrativamente otros negocios para la compra de materias primas, para directrices y políticas de ventas, de producción

o respecto al personal; sus operaciones las realiza ya sea en un mismo lugar o en otras ubicaciones, o bien en ambas.

5.2. Cobertura temática

5.2.1 Cobertura Geográfica

La cobertura geográfica de la encuesta es nacional, por tanto, sólo se presenta la información a este nivel y no ofrece información desagregada para otros ámbitos geográficos. La información se levanta trimestralmente a una muestra de empresas que desarrollan su actividad económica dentro de los límites territoriales del país¹.

5.2.2 Cobertura por Tamaño

Las empresas sujetas a análisis son aquellas cuya cantidad de trabajadores es igual o mayor a 10 personas (esto equivale a la suma de los trabajadores en la empresa principal y de los establecimientos o sucursales que posea)². No se incluyen empresas con menos de 10 trabajadores, pues se consideran de difícil acceso en el operativo de campo, debido a que presentan un alto componente rotativo o variable de sus características productivas (cantidad de trabajadores y tipo de actividad), además, por el dinamismo que les caracteriza son muy propensas a generar pérdidas de muestra (inactividad, cambio de ubicación, entre otras).

5.2.3 Cobertura por Ámbito económico

La ENAE se enfoca al ámbito privado únicamente.

1/ A pesar de que la información se recolecta de forma trimestral, los datos se publican anualmente.

2/ Excluyendo los servicios profesionales y Outsourcing.

5.2.4 Cobertura por Actividad económica

La ENAE involucra a las empresas que desarrollan cualquier actividad económica categorizada de la sección B a la S, a excepción de la Sección F, de la Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica 2011 (CAEER 2011).

Las justificaciones por las que en la ENAE se excluyen algunas secciones de la CAEER 2011 son las siguientes:

- Alto dinamismo de algunas actividades.
- Fuerte componente estacional.
- Complejidad en la captura de información, dada la naturaleza misma de algunas actividades.

En el Tabla 5.1, se muestran, las secciones económicas que se incluyen en la ENAE, mientras que en el Tabla 5.2 se muestran las secciones excluidas en la encuesta.

TABLA 5.1

Categorías económicas incluidas en la ENAE

Sección	Categoría Económica
B	Explotación de minas y canteras
C	Industrias manufactureras
D	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
E	Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
H	Transporte y almacenamiento
I	Actividades de alojamiento y servicio de comidas
J	Información y comunicaciones
K	Actividades financieras y de seguros
L	Actividades inmobiliarias
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo
P	Enseñanza
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
S	Otras actividades de servicios

Fuente: Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica 2011 [CAECR 2011].

TABLA 5.2

Categorías económicas excluidas en la ENAE

Sección	Categoría Económica
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
F	Construcción
D	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
T	Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores para uso propio
U	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

Fuente: Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica 2011 (CAECR 2011).

5.3. Marco muestral

El marco muestral utilizado es el Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE)³ del INEC, al mes de enero 2015, que contenía un total de 6 936 empresas de interés para este estudio (para ese año en el DEE en total se registraron 41 939 empresas principales). Este directorio utiliza como fuente principal, tanto en su conformación como en su actualización, el uso de registros administrativos que, entre otros elementos, poseen datos oportunos y confiables.

Las empresas del DEE se estratificaron por tamaño según número de trabajadores, intervalo de renta y sección económica (manufactura, comercio, servicios, actividades financieras, inmobiliarias y de entretenimiento, y otras), tal y como se observa en la Tabla 5.3.

3/ Este es un registro organizado de las unidades institucionales residentes en Costa Rica y sus establecimientos con información que los caracteriza según identificación, ubicación, actividad económica y tamaño.

TABLA 5.3

Crterios utilizados para construir los estratos ENAE 2015

Estrato	Criterios
Estrato Especial	Son aquellas empresas que tienen más de 100 trabajadores en su nómina cuyo intervalo de renta bruta sea superior a mil millones de colones (¢ 1 000 000 000,00) e incluye todas las actividades, siempre y cuando cumpla las dos condiciones anteriores
Manufactura	Son aquellas empresas que pertenecen a la sección CAEER 2011 de Industria Manufacturera, que no pertenece al Estrato Especial
Comercio	Son aquellas empresas que pertenecen a la sección CAEER 2011 de Comercio, que no pertenecen al Estrato Especial
Servicios	Son aquellas empresas que pertenecen a la sección CAEER 2011 de Transporte y almacenamiento, Alojamiento y servicios de comida, Información y comunicación, Actividades profesionales, científicas y técnicas, Actividades administrativas y servicios de apoyo, Enseñanza, Servicios sociales y relacionados con la salud humana y Otras actividades de servicio, que no pertenecen al Estrato Especial
Actividades Financieras, Inmobiliarias y Entretenimiento	Son aquellas empresas que pertenecen a la sección CAEER 2011 de Actividades financieras y de seguros, Actividades inmobiliarias y de Artes, Entretenimiento y recreación, que no pertenecen al Estrato Especial
Otros	Son aquellas empresas que pertenecen a la sección CAEER 2011 de Explotación de minas y canteras, Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación, que no pertenecen al Estrato Especial

Fuente: INEC. Encuesta Nacional a Empresas (ENAE) 2015.

La estratificación permite conformar subpoblaciones de empresas con alguna característica en común con el objetivo de que estén representadas en la muestra e incrementar la precisión general de las estimaciones de la encuesta.

En la ENAE se tienen seis estratos para los cuáles se garantizan errores relativos⁴ menores al 10% para tres variables importantes de investigar en la encuesta: cantidad de trabajadores, horas trabajadas y remuneraciones. En el Cuadro 5.1 se muestra la distribución de las empresas del DEE según los estratos diseñados para la selección de la muestra.

CUADRO 5.1**Distribución de empresas por estrato en el marco muestral ENAE 2015**

Estrato	Empresas
Especial	546
Manufactura	1 070
Comercio	2 153
Servicios	2 740
Actividades financieras, inmobiliarias y entretenimiento	344
Otros	83
Total	6 936

Fuente: INEC. Proceso de Muestreo.

4/ Medido según el coeficiente de variación [C.V.].

5.4. Diseño de la Muestra

El diseño muestral de la ENAE corresponde a un diseño probabilístico, estratificado y de una sola etapa de selección. La fórmula del tamaño de muestra para muestreo estratificado es:

$$n = \frac{Z_{(\alpha/2)}^2 N(1 - P)}{[(N - 1) e_r^2 P] + [Z_{(\alpha/2)}^2 (1 - P)]}$$

Donde

- n: tamaño de muestra de empresas
- $Z_{(\alpha/2)}$: Valor de la distribución normal estándar para un 95% de confianza
- N: número de empresas en el marco muestral
- P: proporción para variancia máxima de 0.5
- e_r : Error relativo

Para determinar el tamaño de la muestra de empresas para el año 2015, se consideró la tasa de respuesta y los niveles de precisión en las principales variables de investigación: cantidad de trabajadores, horas trabajadas y remuneraciones, obtenidos en la prueba piloto del año 2014. Esto dio como resultado un tamaño de muestra de 1 040 empresas para cada trimestre del año (es decir, se consultan las mismas empresas cada trimestre).

La asignación de la muestra por estrato se realizó según la tasa de no respuesta del estrato y los coeficientes de variación esperados para las variables de investigación: cantidad de trabajadores, horas trabajadas y remuneraciones, dentro del estrato.

La selección de la muestra se efectuó de forma sistemática dentro de cada estrato, después de un ordenamiento del marco muestral o directorio dentro de cada estrato por intervalo de renta, intervalo de trabajadores y actividad económica. Posteriormente, se dividió la muestra de empresas dentro de cada estrato en tres réplicas, una por mes dentro del trimestre. Estas réplicas son de igual tamaño y con el mismo diseño muestral. Luego de unos ajustes para un mejor operativo de campo, la distribución de la muestra por mes, según estrato, quedó tal y como se muestra en el Cuadro 5.2.

CUADRO 5.2

Distribución de empresas por mes dentro del trimestre, según estrato en el marco muestral, ENAE 2015

Estrato	Total	Trimestre		
		Mes 1	Mes 2	Mes 3
Especial	140	45	48	47
Manufactura	370	124	123	123
Comercio	160	53	54	53
Servicios	280	93	93	94
Actividades financieras, inmobiliarias y de entretenimiento	70	24	24	22
Otros	20	6	7	7
Total	1 040	345	349	346

Fuente: INEC. Proceso de Muestreo.

5.5. Resultados del trabajo de campo

Una vez se desarrolla el trabajo de campo, se verifica que la muestra inicialmente seleccionada no es igual a la muestra efectiva, básicamente por dos razones: las empresas cambian de actividad o desaparecen (problemas de marco), o no se obtiene información de algunas empresas de la muestra (no respuesta). Ambas se explican a continuación.

5.5.1. Problemas de Marco

Los problemas de marco se presentan cuando las empresas seleccionadas al momento de realizar la entrevista: cambiaron su actividad, fueron fusionadas por otras empresas, tienen cese de actividades, no cumple con la cobertura de cantidad de trabajadores (10 o más trabajadores), de tal forma que dejan de pertenecer a la población objetivo. Estas situaciones ocurren debido a que el marco muestral o directorio de empresas es muy dinámico o volátil por las características de esta unidad de estudio. En este sentido los problemas de marco representan un fenómeno real en la dinámica de la economía y por este motivo no se hace ningún ajuste en las estimaciones de la encuesta.

5.5.2. Tasa de respuesta

La no respuesta se presenta cuando los informantes de las empresas se niegan a dar información o no pueden ser localizados durante el período de recolección de la encuesta. Esto afecta las probabilidades de selección de las empresas, por tanto, es necesario hacer algún tipo de ajuste a los ponderadores de la encuesta, tal y como se indica en la sección 5.6. que se presenta más adelante.

La tasa de respuesta se calcula dividiendo el total de empresas en las que se obtuvo respuesta (entrevistas completas e incompletas) entre todas las empresas en las que se debió realizar la entrevista (completa, incompleta, rechazo y ausencia del informante). Los resultados se muestran en el Cuadro 5.3.

CUADRO 5.3

Tasas de respuesta y problemas de marco de la muestra, por trimestre, ENAE 2015

Estrato	Empresas								
	Seleccionadas	Tasa de respuesta por trimestre				Problemas de Marco por trimestre			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV
Total	1040	79,1	78,9	78,6	78,3	6,5	7,4	8,5	9,5
Especial	140	50,4	50,7	50,7	50,0	0,7	1,4	1,4	2,9
Manufactura	370	81,0	80,7	80,5	80,4	9,5	9,8	10,6	10,9
Comercio	160	90,3	90,1	89,9	89,7	4,9	7,4	8,6	10,4
Servicios	280	86,0	85,8	85,6	85,3	3,9	5,0	6,4	8,2
Actividades financieras, inmobiliarias y entretenimiento	70	71,7	71,7	70,7	70,7	10,4	10,4	13,4	13,4
Otros	20	93,3	93,3	86,7	86,7	28,6	28,6	28,6	28,6

Fuente: INEC. Proceso de Muestreo.

5.6. Factores de expansión

El factor de expansión es un ponderador que se aplica a cada unidad de estudio en la muestra para obtener una estimación poblacional, y se interpreta como la cantidad de unidades en la población que representa cada unidad en la muestra.

El factor básico de expansión se calcula como el inverso de las probabilidades de selección de la primera etapa de muestreo a nivel de cada estrato de selección, de esta forma, todas las empresas dentro de cada estrato tienen inicialmente el mismo factor de expansión. Sin embargo, los problemas de no respuesta afectan las probabilidades iniciales de selección de las empresas, por lo que para corregir este efecto se aplica un ajuste al factor básico de expansión:

5.6.1. Ajuste por no respuesta

Las empresas seleccionadas que por diferentes motivos no responden o no dan la información que se requiere, alteran las probabilidades iniciales de selección, para corregir esto se efectúa un ajuste por no

respuesta. Este ajuste consiste en multiplicar el factor básico de expansión por la razón del número total de empresas seleccionadas candidatas a entrevistar, entre el número de estas empresas que efectivamente respondieron la entrevista.

5.6.2. Ajuste por desactualización del Marco Muestral

Aun aplicando el ajuste anterior, es común que las estimaciones de las empresas obtenidas en la encuesta presenten problemas de subestimación. Esto se debe a que el marco se desactualiza producto del dinamismo que caracteriza a las empresas, por lo tanto se realiza un ajuste con el corte de las empresas del directorio de empresas actualizado al momento en que se cierra el análisis anual. Este ajuste se hace a nivel de estrato, y el factor de expansión final se obtiene como el producto del factor básico de expansión multiplicado por los dos ajustes anteriores.

Para obtener las estimaciones de las diferentes características que investiga la encuesta, se multiplica el valor de la variable o característica de interés suministrado por cada empresa en la muestra, por el correspondiente factor de expansión de la empresa.

5.7. Errores de muestreo

A diferencia de un censo, los datos de una muestra están sujetos a los errores de muestreo, los cuales se presentan debido a que la investigación estadística se hace sólo en una parte representativa de la población. Los errores de muestreo no se conocen directamente, pero sí es posible estimarlos a partir de los datos de la propia muestra.

Aunque son muchas las variables que se investigan en la encuesta, los errores de muestreo se calculan para un grupo importante de características de las empresas a nivel nacional. A fin de interpretar de manera sencilla estos resultados, seguidamente se presenta una explicación de cada columna incluida en los cuadros de errores de muestreo. Dada la cantidad y espacio que requieren los errores de muestreo, estos se publican junto con los datos, y su acceso se realiza por medio de la página web del INEC (www.inec.go.cr).

5.7.1. Estimación

La estimación es el valor de la característica investigada en la muestra ponderada por el factor de expansión, puede ser la estimación de un total poblacional, un promedio o un porcentaje. Por ejemplo, en el Cuadro 19 la estimación de trabajadores del sector Manufactura, a nivel nacional, en el primer trimestre es de 107 996.

5.7.2. Error estándar

El error estándar o error de muestreo es una medida de la precisión con que una estimación obtenida de una muestra se aproxima al promedio de todas las posibles muestras semejantes en diseño. Este error no se conoce directamente pero se estima a partir de los datos de la misma muestra por medio de la variancia que es una medida de la variabilidad de los datos y que se obtiene a partir las diferencias de cada observación respecto a su promedio.

5.7.3. Coeficiente de variación (C.V.)

También se le denomina error relativo, puesto que es el cociente del error estándar entre la estimación e indica porcentualmente el nivel de precisión de una estimación. En las encuestas a empresas la experiencia ha demostrado que estimaciones con un C.V. de hasta un 5 por ciento son muy precisas; si el C.V. llega hasta un 20 por ciento, las estimaciones siguen siendo precisas; un C.V. con un valor de hasta 30 por ciento es aceptable; y por último, más allá de un 30 por ciento indica que la estimación es poco confiable y, por tanto, se debe utilizar con precaución.

5.7.4. Intervalo de confianza

El intervalo de confianza es un rango de valores entre los cuales se espera (con cierto nivel de confianza) se encuentre el valor de la característica poblacional que se desea estimar. Los intervalos presentados en los cuadros tienen un límite inferior y un límite superior dentro de los cuales se espera se encuentre el valor poblacional con un 95% de confianza.

Siguiendo con el ejemplo, la estimación del total de trabajadores a nivel nacional, del sector Manufactura en el I trimestre 2015 es de 107 996 con un error estándar de 17 804. Con un 95 por ciento de confianza se espera que el valor verdadero de los trabajadores en el sector Manufactura en el I trimestre 2015 en el país se encuentre entre 73 087 y 142 905 personas.

5.7.5. Efecto del diseño

El efecto del diseño (DEFF por sus siglas en inglés) mide la pérdida en precisión al utilizar un diseño complejo en lugar de un diseño aleatorio simple. Los diseños complejos se utilizan principalmente cuando no se puede hacer una selección aleatoria por costos o porque no se dispone de un marco completo y detallado de la población objetivo. Por ejemplo, un efecto del diseño de 1,5 indica que la variancia del diseño complejo es 1,5 veces más grande que la variancia de un diseño aleatorio simple, en otras palabras la variabilidad aumento 50% por utilizar este tipo de diseño en lugar de un muestreo aleatorio simple.

5.7.6. Muestra

Es el total de observaciones en la muestra con las que se obtuvo la estimación.

VI. Variables

A cada empresa se le aplican consultas sobre cuatro puntos específicos:

1. Datos de la empresa.
2. Datos de los trabajadores de la empresa.
3. Trabajadores de nuevo contrato y desvinculados en la empresa.
4. Puestos vacantes en la empresa.

En función a la estructura anterior, las variables básicas de la encuesta se presentan a continuación.

6.1. Datos de la empresa

Hacen referencia a las variables de identificación de cada una de las empresas a las que se les solicita información, así como de la descripción de su actividad productiva. Incluye:

- Nombre legal y comercial de la empresa.
- Cédula (física, jurídica o pasaporte).
- Provincia, cantón, distrito, dirección en la que se ubica la empresa.
- Teléfono y correo electrónico.
- Actividad económica. Se refiere a la variable que identifica la actividad principal a la que se dedica la empresa. Se define como actividad principal, la más importante por volumen de ventas o en su defecto por personal o tiempo ocupado en realizar la actividad.
- Nombre, cargo, teléfono y correo del encargado o representante legal y del informante.
- Mes al que corresponden los datos, moneda en que se expresan los montos y forma de pago.
- Información adicional: frecuencia de exportaciones e importaciones, año de inicio de actividades, acceso a equipos de cómputo y uso de internet.

6.2. Datos de los trabajadores de la empresa

Hace referencia a los datos de los trabajadores de la empresa que se está consultando. Incluye:

- Cantidad
- Sexo: masculino / femenino
- Tipo de contrato: tiempo definido / por tiempo indefinido / outsourcing
- Puesto que desempeña y principales funciones
- Monto de remuneración mensual (en términos brutos)

- Tipo de remuneración: se identifican los componentes que conforman el monto de remuneración mensual, no se solicita el monto de manera independiente para cada rubro. Se categoriza en:
 - Salario base
 - Pago por horas extraordinarias
 - Salario en especie. Se consulta el monto o porcentaje sobre el monto de remuneración mensual, y se determinan además el tipo de salario en especie: alimentación, combustible, pago teléfono, pasajes o transporte, servicio de comedor, otros
 - Otras remuneraciones: comisiones, bonificaciones o incentivos monetarios
 - Deducciones, tomando en consideración permisos sin goce de salario e incapacidades.
- Cantidad mensual de horas ordinarias y extraordinarias laboradas y remuneradas.

6.3. Trabajadores de nuevo contrato o desvinculados

En esta sección se consulta sobre la existencia de desvinculados o trabajadores de nuevo contrato en la empresa, siempre y cuando su contrato sea de temporalidad indefinida. Incluye:

- Trabajadores de nuevo contrato:
 - Cantidad
 - Sexo: masculino / femenino
 - Puesto que desempeña en la empresa
 - Justificación. Razón por la que se empleó personal que no estaba en el periodo de referencia anterior (aumento de la producción, cubrir plazas vacantes, estacionalidad, entre otros).
- Trabajadores desvinculados:
 - Cantidad
 - Sexo: masculino / femenino

- Puesto que desempeña en la empresa
- Justificación. Razón por la que se prescindió de personal respecto al periodo de referencia anterior (disminución de la producción o de las ventas, bajo rendimiento, renuncia, entre otros).

6.4. Puestos vacantes en la empresa

Incluye información sobre el número y el puesto de trabajo con que cuenta una empresa. Incluye:

- Cantidad
- Puesto vacante y sus funciones.

En el anexo a este documento se muestra el cuestionario de la ENAE⁵.

VII. Definición Conceptual

Se muestran en seguida las definiciones relevantes contenidas en la estructura y diseño de la ENAE.

7.1. Empresa

Aquella de la cual dependen administrativamente otros negocios para la compra de materias primas, para directrices y políticas de ventas, de producción o respecto al personal; sus operaciones las realiza ya sea en un mismo lugar o en otras ubicaciones, o bien en ambas.

5/ Si bien es cierto, dentro de las variables no se anotó el detalle de aguinaldo y salario escolar, estas sí están contenidas dentro del cuestionario, ya que son rubros importantes a considerar cuando se revisan los resultados promedio de las remuneraciones. Para la presentación de los resultados de la encuesta, tanto el monto de salario escolar como el de aguinaldo se omiten.

7.2. Actividad Económica

Tiene lugar cuando se combinan recursos tales como equipo, mano de obra, técnicas de fabricación o productos para obtener determinados bienes o servicios, sujetos a compra / venta.

7.3. Contrato de Trabajo

Tiene lugar cuando se presentan los siguientes elementos: a) prestación personal del servicio, lo que significa que el trabajo debe ser realizado única y exclusivamente por el trabajador contratado y no por otra persona; b) salario o remuneración por la prestación del servicio; y c) subordinación, es la dependencia que existe entre el patrono y el trabajador, y que permite al primero dar instrucciones, exigir buen rendimiento e imponer sanciones. El contrato de trabajo puede ser de tres tipos:

7.3.1 Contrato por Tiempo Definido

Un contrato es por tiempo definido cuando se establece un periodo de caducidad de la relación entre el empleador y el trabajador. Incluye también contratos a plazo fijo, por tener un plazo de terminación fijado de antemano; y contratos por obra determinada.

7.3.2 Contrato por Tiempo Indefinido

Es aquel en el que no se define una fecha de culminación de la relación obrero-patronal, ya que subsisten en el tiempo las causas que le dieron origen.

7.3.3 Outsourcing⁶

Es el procedimiento mediante el cual una empresa determinada, destina recursos para que una empresa externa le provea servicios, por medio de un contrato. Esta modalidad se da especialmente en el caso de la

6/ Definición tomada de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del INEC.

"subcontratación" de empresas especializadas (por ejemplo, empresas de seguridad y limpieza), de manera tal que los trabajadores que funcionan con esta modalidad se consideran subcontratados.

7.4 Trabajador

Es toda persona física que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

7.4.1 Trabajador con Nuevo Contrato

Es aquel que ha concertado con su empleador un contrato de carácter Indefinido, y que no formaba parte de su planilla en el periodo de referencia.

7.4.2 Trabajador Desvinculado

Es aquel trabajador que en el periodo de consulta anterior (trimestre anterior) poseía un contrato de trabajo de carácter Indefinido, pero que en el periodo de consulta actual (trimestre actual) carece del mismo, porque se prescindió de sus funciones en la empresa (sin importar la razón por la que se desvinculó de ella).

7.5 Grupo Ocupacional⁷

Es la clasificación que permite ubicar a la persona según el tipo de trabajo que realiza, entendiéndose como el conjunto de tareas desempeñadas. Se utiliza la Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica, COCR 2011, que se muestra en la Tabla 7. 1.

Es importante mencionar que dicha clasificación se compone de 9 grupos ocupacionales, pero en la ENAE se consideran únicamente 8 ya que se omite el grupo 6, denominado Agricultores y trabajadores

^{7/} Fuente: Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica realizado por el INEC en el 2011 (COCR-2011).

calificados agropecuarios, forestales y pesqueros. La omisión se justifica ya que al excluir a las empresas dedicadas a Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, la cantidad de puestos de este grupo no es significativo respecto al total de trabajadores que se recopilan en la ENAE.

TABLA 7.1

Grupos mayores de la COCR2011

Grupos Mayores	
1	Directores y gerentes
2	Profesionales científicos e intelectuales
3	Técnicos y profesionales de nivel medio
4	Personal de apoyo administrativo
5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
7	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
8	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
9	Ocupaciones elementales

Fuente: COCR 2011.

- **Directores y gerentes:** Son los trabajadores que se encargan de planificar, dirigir, coordinar y evaluar las actividades generales de las empresas.
- **Profesiones científicos e intelectuales:** Son aquellos que se encargan de aplicar los conceptos y teorías para aumentar el conjunto de conocimientos científicos o artísticos, o enseñan cómo lograrlo.
- **Técnicos y profesionales de nivel medio:** Son los trabajadores que realizan tareas afines relacionadas con la investigación y la aplicación de conceptos científicos o artísticos y métodos.

- **Personal de apoyo administrativo:** Personas que se encargan de registrar, organizar, almacenar, calcular y recuperar información relacionada, realizar una serie de tareas administrativas, los arreglos de viaje, las solicitudes de información, y nombramientos, entre otros.
- **Trabajadores de los servicios y vendedores de los comercios y los mercados:** Son las personas que proporcionan servicios de carácter personal y de protección, servicios relacionados con viajes, limpieza, restaurantes, cuidado personal, o la protección contra incendios y actos ilegales, demuestran y venden mercancías al por mayor o al por menor en tiendas y establecimientos similares, así como en puestos ambulantes y en los mercados.
- **Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios:** Son las personas que aplican sus conocimientos específicos, habilidades y destrezas profesionales en mantenimiento de edificios, forjan metales, construyen estructuras metálicas, ajustan o fabrican máquinas, herramientas, o realizan mantenimiento y reparación de maquinarias, equipos o herramientas, llevan a cabo trabajos de impresión o procesos de producción de los productos alimenticios, textiles, o de madera, metal y otros artículos, incluyendo productos de artesanía.
- **Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores:** Son las personas que operan y vigilan la maquinaria industrial, agrícola y equipo sobre el terreno o por control remoto, vehículos de motor y maquinaria móvil y equipo, o el montaje de productos de componentes de acuerdo a especificaciones y procedimientos estrictos.
- **Ocupaciones elementales:** Implican la realización de tareas sencillas y rutinarias que pueden requerir la utilización de herramientas manuales y un esfuerzo físico considerable.

7.6 Horas Laboradas Remuneradas

Comprende el período de tiempo que una persona destina a la realización de actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios; es decir, es la jornada de trabajo, según horario laboral,

que se le asigna a un trabajador para el ejercicio de sus funciones. Se categorizan en horas ordinarias y extraordinarias.

- **Horas ordinarias:** Horas en jornada ordinaria pagadas a un trabajador en un lapso temporal definido, por prestar efectivamente sus servicios de conformidad al contrato de trabajo.
- **Horas extraordinarias:** Horas de trabajo que se ejecuten fuera de los límites o que exceda de la jornada ordinaria que contractualmente se pacte entre el patrono y el empleado.

7.7 Remuneración

Es el pago monetario que se entrega a un trabajador por la realización de una tarea o labor. Sus componentes son los siguientes:

- **Salario base:** Se designa como salario base el monto mínimo que se debe pagar a toda persona trabajadora, según su ocupación y funciones, definido en el contrato de trabajo.
- **Pago por horas extraordinarias:** Monto de pago correspondiente a las horas laboradas más allá de la jornada ordinaria de trabajo.
- **Otras remuneraciones:** Es una categoría residual del componente de remuneraciones que incluye incentivos, bonificaciones y comisiones.
- **Salario en especie:** Es la valoración monetaria de todos los bienes y servicios que recibe el trabajador como pago total o parcial del trabajo realizado. Por ejemplo: alimentación, combustible, pago de teléfono, pasajes o transporte, servicio de comedor, entre otros.
- **Deducciones:** Incluye deducciones de la remuneración de un trabajador por concepto de incapacidad o permiso sin goce de salario.

VIII. Período de Recolección de la Información

El período de recolección de la información para la encuesta es trimestral; y el período de referencia es mensual (mes anterior, por ejemplo, la recolección de la información del mes de abril debe realizarse en el mes de mayo).

Las empresas participan en cada uno de los trimestres, en el mismo mes para cada periodo, es decir, a las empresas se le solicita información de un solo mes dentro de cada trimestre del año. Por ejemplo, si una empresa participa en el mes de enero, lo hará también en el de abril, julio y octubre.

IX. Mecanismos de Captura de la Información

El proceso de captura de información se inicia al contactar a la empresa para solicitar una cita de exposición con el dueño o representante legal, para indicar la forma de participar en la encuesta. Una vez la empresa acepta participar, el informante puede elegir otorgar la información por medio de varios mecanismos: la entrevista personal, la llamada telefónica o por medio de correo electrónico. Cada uno de ellos se explica enseguida.

9.1 Visita personal a la empresa

Los entrevistadores pueden definir con el informante un día, fecha y hora para realizar una segunda visita a la empresa y recopilar los datos de la empresa⁸, esto en caso que en el mismo momento de exposición no se obtengan los datos. El método de visita se sugiere para realizar la recopilación por primera vez, con ello los informantes pueden aclarar las dudas que surjan con el llenado de los datos.

8/ La primera visita se realiza para exponer la encuesta a los informantes y solicitar los datos.

9.2 Llamada telefónica

Dentro de la gama de opciones que se ofrecen a los informantes para que las empresas participen de manera efectiva en la encuesta, la llamada telefónica es de selección frecuente. Consiste en definir un día, fecha y hora para que el entrevistador llame al informante y se recopilen los datos (o se actualicen, en el caso que se disponga de un mes anterior, que actúe como referencia).

9.3 Correo electrónico

Cuando un informante solicita entregar la información por medio de correo electrónico, el entrevistador debe enviar el cuestionario de la encuesta desde su correo oficial institucional o desde el correo oficial de la ENAE (ena@inec.go.cr), que permita facilitar al informante la entrega de los datos.

9.4 Otros mecanismos de recolección

Adicional a los métodos ya explicados, la información se puede recopilar por mecanismos de uso menos frecuente como por ejemplo, el fax y el envío por correo certificado del cuestionario con la información, al INEC. La forma de trabajar con las empresas obliga a no limitarse con las opciones de recopilación.

Ahora bien, indistintamente del mecanismo de recolección se cuenta con un sistema informático a la medida para que los entrevistadores ingresen y visualicen la información de las empresas recolectadas; así como analizar las variaciones de una misma empresa de un mes a otro; puestos de trabajo nuevos, desvinculados, entre otros; lo anterior con el fin de poder contar con datos oportunos y consultar dudas a las empresas sin necesidad de llamarlas en reiteradas ocasiones.

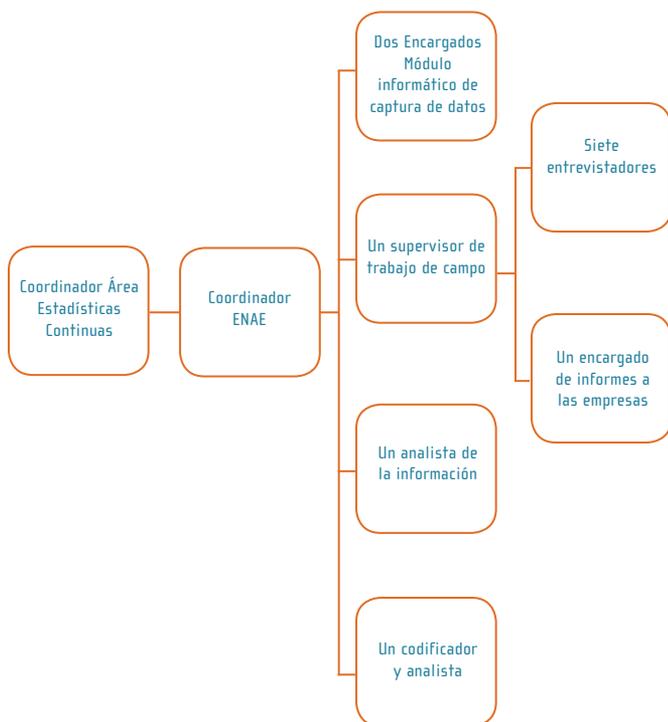
X. Trabajo de campo

A continuación, se enumeran las especificaciones necesarias para la correcta aplicación del trabajo de campo de la ENAE, en temas de personal requerido, de capacitación del mismo y de las cargas diarias de trabajo, así como del proceso de solicitud y seguimiento de la información.

10.1 Estructura de la ENAE

En la figura 10.1 se muestra la estructura ocupacional de la ENAE.

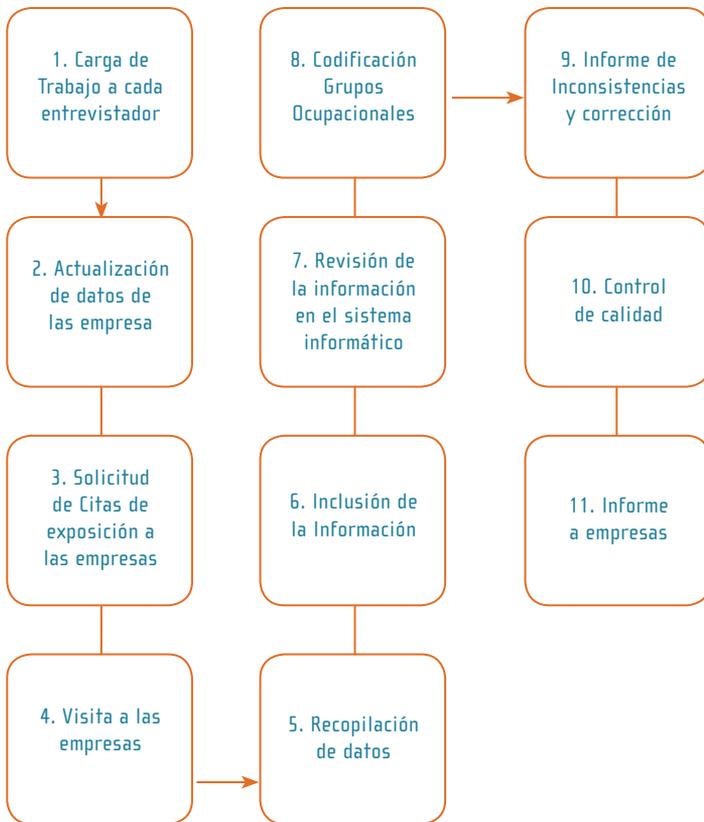
Figura 10.1
Estructura Ocupacional ENAE



10.2 Proceso de trabajo de la ENAE

El proceso de trabajo de campo incluye todas aquellas labores necesarias para hacer efectiva la participación de una empresa en la encuesta, desde que se entrega la carga de trabajo a cada entrevistador hasta que se levanta y entrega el informe a cada participante, incluyendo las etapas que se muestran en la Figura 10.2.

Figura 10.2
Procesos de Trabajo ENAE

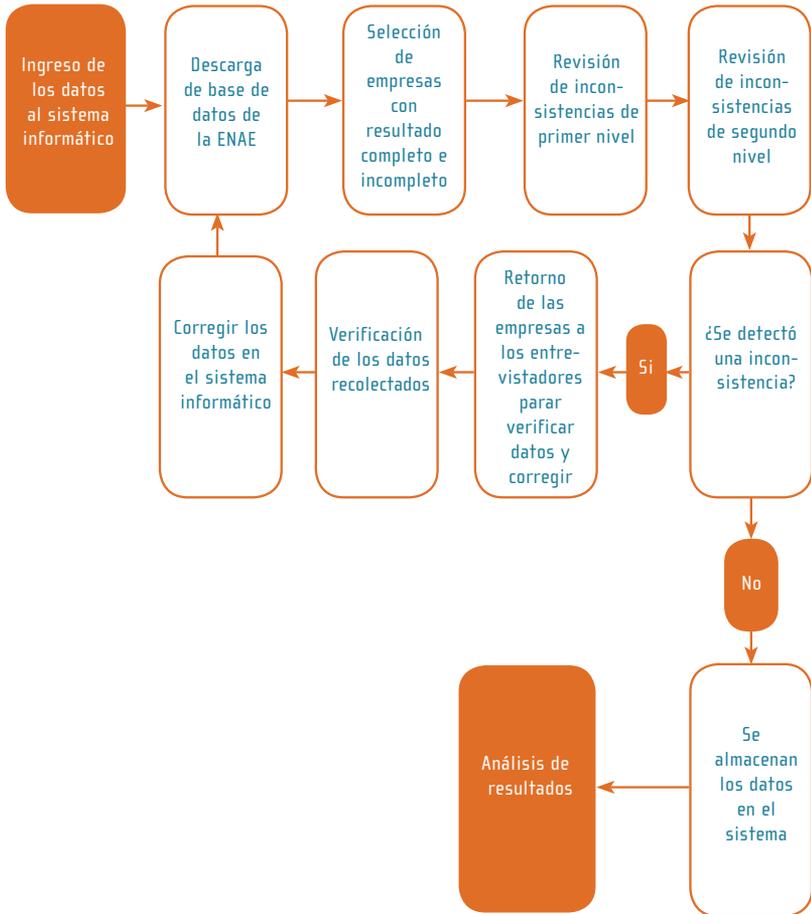


A continuación, se detalla el proceso de la recopilación de la información de las empresas en la ENAE, según lo visto en la Figura 10.2.

- El supervisor recibe la muestra y distribuye las cargas de trabajo entre los entrevistadores.
- Los entrevistadores llaman por primera vez a la empresa para actualizar la información descriptiva que proviene del Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE), como la dirección, actividad económica, entre otros.
- Se solicita citas al gerente o dueño de la empresa, por medio de llamada telefónica, para realizar la primera visita.
- Se visita a las empresas, y se expone el proyecto a los gerentes, dueños o representantes legales de las empresas. En estas citas se otorga a los informantes la carpeta con datos del proyecto⁹ y se expone la temática de la ENAE, así como sus requerimientos. Luego de la exposición, se recopila la información en el lugar o se les brinda el seguimiento a los informantes respecto al envío de la información en un momento posterior a la visita.
- Para aquellas empresas a las cuales no se les logre obtener la información, se les realizan intentos posteriores (por visita y llamada telefónica) en los que se les entrega información de interés sobre la encuesta y se solicita la colaboración para la entrega de la información.
- Con la información ya recopilada, la labor cronológica inmediata del entrevistador consiste en ingresar la información al sistema de captura para el caso en que la información se recolecte de manera física o por correo. Luego se revisan los datos y se levanta el control de inconsistencias. El proceso completo de análisis y revisión se muestra en la Figura 10.3.

9/ Se diseña un paquete de información para entregar a los encargados que incluye la carta firmada por gerencia sobre la veracidad del proceso de la ENAE, documentación sobre algunas operaciones estadísticas adicionales ejecutadas en el INEC y una tarjeta de presentación de cada entrevistador.

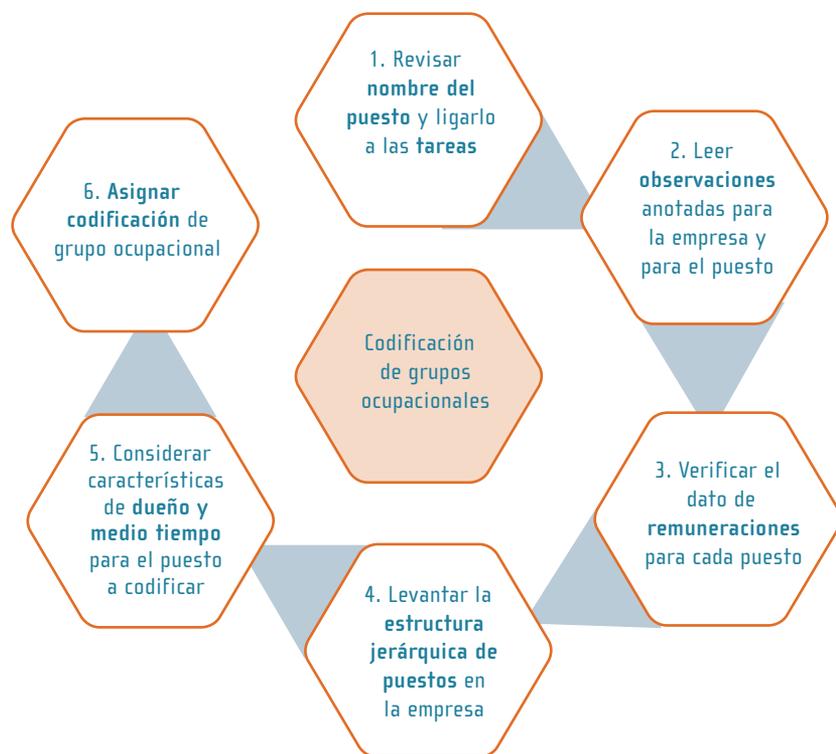
Figura 10.3
Proceso de análisis y revisión de la información



Fuente: INEC. Encuesta Nacional a Empresas (ENAE) 2015.

- Se procede en oficina a codificar los grupos ocupacionales, al nivel más agregado, el cual es un dígito que corresponde a los 9 grupos mayores de la estructura general de la Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR-2011). El proceso completo de codificación es complejo, ya que más que revisar el puesto también es necesario examinar tareas, observaciones, remuneraciones y la estructura jerárquica de puestos en las empresas, para la asignación del código del puesto que corresponde, tal y como se muestra en la Figura 10.4.

Figura 10.4
Proceso de codificación de grupos ocupacionales



- Una vez se ha revisado la información de las empresas y se han codificado los puestos de trabajo en grupos ocupacionales, los entrevistadores reciben el listado de inconsistencias de los datos, corroboran la información ingresada, consultan los datos con los informantes o hacen las consultas respectivas, en caso que fuese necesario.
- En términos generales, se realiza una revisión agregada de todas las empresas y se valida los datos.
- Por último, se elabora un informe descriptivo para cada una de las empresas participantes en la encuesta. En dicho informe se muestran los datos analizados, tanto de cada empresa como del sector al que pertenece, en función a las principales variables que se consultan en la encuesta.

Dos consideraciones importantes en el proceso de trabajo de la ENAE:

- Los procesos descritos con anterioridad no son estrictamente consecutivos, sino que, dada la naturaleza de participación de las empresas, son de ejecución conjunta. De esta forma, un entrevistador puede visitar una empresa mientras que recibe un informe de inconsistencias de otra.
- El análisis de los datos y la codificación de grupos ocupacionales se ejecuta de manera conjunta, a pesar de ser procesos independientes. Con esta medida, en caso de existir dudas sobre la información incluida, el entrevistador solo debe hacer una consulta adicional a la empresa, lo que simplifica el proceso y evita el cansancio del informante al recibir varias consultas.

XI. Ficha técnica ENAE

Operación estadística	Encuesta Nacional a Empresas
Siglas de la Operación estadística	ENAE
Descripción	Operación estadística, de periodicidad trimestral, que se constituye en fuente de información estadística sobre aspectos relevantes de los trabajadores en las empresas y proporciona datos referentes a puestos de trabajo, horas trabajadas y remuneraciones; categorizada por sector económico, sexo y grupo ocupacional.
Objetivo general	Generar información estadística de los trabajadores en las empresas, en materia de puestos de trabajo, horas trabajadas y remuneraciones, desde la óptica de la demanda de trabajo existente en el país.
Objetivos específicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caracterizar el perfil ocupacional que presentan los trabajadores en las empresas. 2. Describir el patrón laboral, en términos de horas trabajadas, de los trabajadores en las empresas. 3. Elaborar la estructura de las remuneraciones por sector económico, grupo ocupacional y sexo de los trabajadores en las empresas.
Temas analizados	Cantidad de trabajadores Remuneraciones Horas trabajadas Tipo de contrato Sexo Grupo ocupacional

continúa...

Continuación de Ficha técnica

Clasificaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Clasificación de actividades económicas de Costa Rica (CAECR) derivada de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) en su 4ta revisión - Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR-2011) derivado de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)
Unidad de estudio	Empresa
Método de recolección de datos	Visita personal a la empresa, llamada telefónica, correo electrónico, entre otros.
Cobertura	Empresas del sector privado, de todo el territorio nacional que cuenten con 10 o más trabajadores, que desarrolle cualquier actividad económica excepto las de <i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Construcción, Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria, Actividades de los hogares como empleadores y Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.</i>
Periodo de ejecución	Todo el año.
Periodo de recolección de la información	La información se recopila de manera mensual en cada uno de los trimestres del año. Las empresas participan en cada uno de los trimestres del año, en el mismo mes para cada trimestre.
Dominios de estudio	Geográfico: Nivel nacional
Marco Muestral	Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE)
Frecuencia de entrega de resultados	Anual, refiriéndose a cada trimestre
Medios de difusión	Página web del INEC

XII. Anexo: Cuestionario Encuesta Nacional a Empresas ENAE



REPÚBLICA DE COSTA RICA

Encuesta Nacional a Empresas (ENAE)

La Encuesta Nacional a Empresas (ENAE), es un instrumento estadístico que se enfoca en analizar la dinámica del mercado laboral en materia de personal ocupado, horas trabajadas y remuneraciones, desde la óptica de la demanda de trabajo en el país.

Según la legislación existente [Ley Nº 7839] se garantiza que el INEC utilizará la información suministrada únicamente para fines estadísticos, y por ende sólo publicará los datos obtenidos como parte de cifras globales.

Sección I: Datos de la empresa/establecimiento			
Localización e Información			
Número consecutivo: _____	Nombre de la empresa: _____		
C.I.U. Rev4: _____	Nombre comercial: _____		
Provincia: _____	Tipo de empresa: _____		
Cantón: _____	Cédula: _____		
Distrito: _____	Actividad económica: _____		
Dirección de la empresa: _____	Teléfono: _____		
	Correo electrónico: _____		
Datos del gerente o representante legal		Datos del informante	
Nombre: _____	Nombre: _____		
Cargo: _____	Cargo: _____		
Teléfono: _____	Teléfono: _____		
Correo electrónico: _____	Correo electrónico: _____		
Términos de referencia de la información			
1 Mes: _____	2 Moneda: Colones ... <input type="radio"/>	3 Forma de pago:	Semanal <input type="radio"/>
	Dólares ... <input type="radio"/>	Horas <input type="radio"/>	Quincenal ... <input type="radio"/>
		Bisemanal ... <input type="radio"/>	Mensual <input type="radio"/>
			Otros: _____
Información adicional			
Año de inicio: _____			
Negocios es exportador: Si ... <input type="radio"/> No ... <input type="radio"/>			
Frecuencia: 1 vez al año ... <input type="radio"/> 2 veces al año ... <input type="radio"/> 3 veces al año ... <input type="radio"/> 4 o más veces al año ... <input type="radio"/>			
Negocios es importador: Si ... <input type="radio"/> No ... <input type="radio"/>			
Frecuencia: 1 vez al año ... <input type="radio"/> 2 veces al año ... <input type="radio"/> 3 veces al año ... <input type="radio"/> 4 o más veces al año ... <input type="radio"/>			
Acceso a equipo de cómputo: Si ... <input type="radio"/> No ... <input type="radio"/>			
Utilizan internet: Si ... <input type="radio"/> No ... <input type="radio"/>			
¿Es filial de una casa extranjera?: Si ... <input type="radio"/> País donde está la casa matriz: _____ No ... <input type="radio"/>			
¿Tiene filiales en el extranjero?: Si ... <input type="radio"/> No ... <input type="radio"/>			
¿En cuáles países tiene filiales?: 1. _____ 2. _____ 3. _____			
Para uso de oficina			
Entrevistador: _____		Supervisor: _____	

Sección II: Datos de los trabajadores de la empresa/establecimiento													
Cantidad / identificador	Tipo de trabajador	Sexo	Tipo de contrato	Puesto que desempeña	Funciones principales que realiza ^{1/}	Remuneración mensual	Tipo de remuneración	Aguinaldo en monto/ porcentaje ^{2/}	Salario escolar en monto/ porcentaje ^{2/}	Componentes salario en especie ^{2/}		Cantidad de horas trabajadas	
										Monto/porcentaje:		Ordinarias	Extras
_____	<input type="radio"/> Asalarado <input type="radio"/> Patrono	<input type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Femenino	<input type="radio"/> Indefinido <input type="radio"/> Definido <input type="radio"/> Outsourcing	_____	_____	_____	_____ Salario base _____ Pago por horas extras _____ Aguinaldo _____ Salario escolar _____ Salario en especie _____ Otras remuneraciones _____ Dedicaciones	_____	_____	Monto/porcentaje: _____ Tipo: _____ Alimentación _____ Combustible _____ Pago teléfono/celular _____ Pasajes o transporte _____ Servicio de comedor _____ Otros: _____		_____	_____
_____	<input type="radio"/> Asalarado <input type="radio"/> Patrono	<input type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Femenino	<input type="radio"/> Indefinido <input type="radio"/> Definido <input type="radio"/> Outsourcing	_____	_____	_____	_____ Salario base _____ Pago por horas extras _____ Aguinaldo _____ Salario escolar _____ Salario en especie _____ Otras remuneraciones _____ Dedicaciones	_____	_____	Monto/porcentaje: _____ Tipo: _____ Alimentación _____ Combustible _____ Pago teléfono/celular _____ Pasajes o transporte _____ Servicio de comedor _____ Otros: _____		_____	_____
_____	<input type="radio"/> Asalarado <input type="radio"/> Patrono	<input type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Femenino	<input type="radio"/> Indefinido <input type="radio"/> Definido <input type="radio"/> Outsourcing	_____	_____	_____	_____ Salario base _____ Pago por horas extras _____ Aguinaldo _____ Salario escolar _____ Salario en especie _____ Otras remuneraciones _____ Dedicaciones	_____	_____	Monto/porcentaje: _____ Tipo: _____ Alimentación _____ Combustible _____ Pago teléfono/celular _____ Pasajes o transporte _____ Servicio de comedor _____ Otros: _____		_____	_____
_____	<input type="radio"/> Asalarado <input type="radio"/> Patrono	<input type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Femenino	<input type="radio"/> Indefinido <input type="radio"/> Definido <input type="radio"/> Outsourcing	_____	_____	_____	_____ Salario base _____ Pago por horas extras _____ Aguinaldo _____ Salario escolar _____ Salario en especie _____ Otras remuneraciones _____ Dedicaciones	_____	_____	Monto/porcentaje: _____ Tipo: _____ Alimentación _____ Combustible _____ Pago teléfono/celular _____ Pasajes o transporte _____ Servicio de comedor _____ Otros: _____		_____	_____

1/ Especificar el número de tareas según descrito en el Anexo 1.

2/ Especificar el monto o porcentaje únicamente si el monto de remuneración total incluye aguinaldo, salario escolar y salario en especie. Si el monto total de remuneración incluye salario en especie adicionalmente debe indicar el bien o servicio recibido en la empresa.

Sección III. Trabajadores sólo con contrato indefinido en la empresa/establecimiento			
1. Trabajadores de nuevo ingreso			
Cantidad / identificador	Sexo	Puesto que desempeña en la empresa	Justificación
_____	___ Masculino	_____	___ 1. Aumento de la producción, venta o servicios, incluidos nuevos proyectos ___ 2. Cubrir plazas vacantes ___ 3. Ampliación de capacidad instalada [creación de nuevos establecimientos o ampliación de los ya existentes] ___ 4. Estacionalidad [temporadas] ___ 5. Otro [especifique] _____
	___ Femenino	_____	_____
_____	___ Masculino	_____	___ 1. Aumento de la producción, venta o servicios, incluidos nuevos proyectos ___ 2. Cubrir plazas vacantes ___ 3. Ampliación de capacidad instalada [creación de nuevos establecimientos o ampliación de los ya existentes] ___ 4. Estacionalidad [temporadas] ___ 5. Otro [especifique] _____
	___ Femenino	_____	_____
_____	___ Masculino	_____	___ 1. Aumento de la producción, venta o servicios, incluidos nuevos proyectos ___ 2. Cubrir plazas vacantes ___ 3. Ampliación de capacidad instalada [creación de nuevos establecimientos o ampliación de los ya existentes] ___ 4. Estacionalidad [temporadas] ___ 5. Otro [especifique] _____
	___ Femenino	_____	_____
_____	___ Masculino	_____	___ 1. Aumento de la producción, venta o servicios, incluidos nuevos proyectos ___ 2. Cubrir plazas vacantes ___ 3. Ampliación de capacidad instalada [creación de nuevos establecimientos o ampliación de los ya existentes] ___ 4. Estacionalidad [temporadas] ___ 5. Otro [especifique] _____
	___ Femenino	_____	_____
_____	___ Masculino	_____	___ 1. Aumento de la producción, venta o servicios, incluidos nuevos proyectos ___ 2. Cubrir plazas vacantes ___ 3. Ampliación de capacidad instalada [creación de nuevos establecimientos o ampliación de los ya existentes] ___ 4. Estacionalidad [temporadas] ___ 5. Otro [especifique] _____
	___ Femenino	_____	_____
_____	___ Masculino	_____	___ 1. Aumento de la producción, venta o servicios, incluidos nuevos proyectos ___ 2. Cubrir plazas vacantes ___ 3. Ampliación de capacidad instalada [creación de nuevos establecimientos o ampliación de los ya existentes] ___ 4. Estacionalidad [temporadas] ___ 5. Otro [especifique] _____
	___ Femenino	_____	_____

2. Trabajadores desvinculados			
Cantidad / identificador	Sexo	Puesto que desempeña en la empresa	Justificación
_____	___ Masculino	_____	___ 1. Disminución de la producción, venta o servicios ___ 2. Bajo rendimiento/razones disciplinarias ___ 3. Reducción de capacidad instalada [cierre de establecimientos o reducción de los ya existentes] ___ 4. Cierre de la empresa ___ 5. Estacionalidad [temporadas] ___ 6. Reemplazo por contratación externa de servicios ___ 7. Renuncia voluntaria ___ 8. Otro [especifique] _____
	___ Femenino	_____	_____
_____	___ Masculino	_____	___ 1. Disminución de la producción, venta o servicios ___ 2. Bajo rendimiento/razones disciplinarias ___ 3. Reducción de capacidad instalada [cierre de establecimientos o reducción de los ya existentes] ___ 4. Cierre de la empresa ___ 5. Estacionalidad [temporadas] ___ 6. Reemplazo por contratación externa de servicios ___ 7. Renuncia voluntaria ___ 8. Otro [especifique] _____
	___ Femenino	_____	_____
_____	___ Masculino	_____	___ 1. Disminución de la producción, venta o servicios ___ 2. Bajo rendimiento/razones disciplinarias ___ 3. Reducción de capacidad instalada [cierre de establecimientos o reducción de los ya existentes] ___ 4. Cierre de la empresa ___ 5. Estacionalidad [temporadas] ___ 6. Reemplazo por contratación externa de servicios ___ 7. Renuncia voluntaria ___ 8. Otro [especifique] _____
	___ Femenino	_____	_____

ISBN: 978-9930-525-07-4



9 789930 525074



INEC, de la Rotonda de La Bandera 450 metros oeste, sobre Calle Los Negritos,
Edificio Ana Lorena, Mercedes de Montes de Oca, Costa Rica.

Correo E.: informacion@inec.go.cr **Apartado:** 10163 - 1000 San José, CR.

Teléfono: 2280 - 9280 ext. 326 - 327 **Telefax:** 2224-2221