

INFORME TÉCNICO DE LA CAPACITACIÓN ENCUESTA EXHAUSTIVA CENEC 2012

31/07/2012

COORDINACIÓN TÉCNICA NACIONAL

INDICE

Introducción	1
Objetivos:	2
General:	2
Específicos:	2
Infraestructura	3
Planificación del operativo de Capacitación	3
Preselección del personal	3
Dificultades presentadas durante el curso de capacitación – Material, Equipos	5
Problemas encontrados en las Evaluaciones diarias y en los Ejercicios en clase.	6
Examen final (Dificultades y sugerencias)	6
Soluciones a los problemas encontrados:	6
Dificultades encontradas en las secciones durante la capacitación	7
Soluciones a los problemas que tuvieron dificultad en las principales secciones mencionadas	9
Problemas frecuentes en las secciones de Empresa y establecimiento que se deberá tomar en cuenta para una reinstrucción	10
Conclusiones:	12
Recomendaciones:	13
Sugerencias:	14

Introducción

El Instituto Nacional de Estadística y Censos, llevará a cabo la realización de la Encuesta Exhaustiva, donde se tomará información económica detallada de las empresas y establecimientos que constan en el marco de lista para unidades grandes, medianas y pequeñas y marco de áreas para las microempresas, con el objetivo de dar a conocer las variables que integran las cuentas de producción y generación del ingreso primario y otras variables conexas.

Motivo para el cual se diseñaron formularios destinados al levantamiento de la información y la redacción de los manuales correspondientes que contienen temas relacionados a la información que se recabará en la encuesta mencionada y demás aspectos metodológicos para que el personal involucrado en la investigación desarrolle su labor con responsabilidad. El mismo que ayudará a la institución y al país de mantener datos actualizados del aparato productivo nacional.

Razón por lo que se ha visto en la necesidad de la realización de un informe técnico con puntos relevantes presentados durante la ejecución de las actividades previas al operativo de campo.

Objetivos:

General:

Suministrar de conocimientos necesarios al personal preseleccionado para que puedan cumplir a cabalidad con esta responsabilidad, con la ayuda de una adecuada capacitación técnica y práctica, de manera que el investigador pueda desenvolverse con soltura durante la entrevista.

Conocer la logística utilizada por cada una de las Direcciones Zonales a cargo en la realización de actividades previo al operativo de campo, en especial la problemática presentada al momento de impartir los conocimientos al personal participante.

Específicos:

- Conocer las dificultades que se presentaron en el proceso de la preselección y capacitación del personal en cada una de las Direcciones Zonales, a fin de establecer soluciones oportunas a las situaciones presentadas por todos, tomando en cuenta que es una encuesta nueva con metodología diferente que se está poniendo a prueba.
- Proporcionar soluciones a los problemas que se encuentren durante el proceso de capacitación del personal, con la finalidad de mantener un criterio unificado para impartir los conocimientos necesarios para el desarrollo de la encuesta.

Infraestructura

En lo referente al tema no existió problema en la mayoría de Direcciones Zonales se manejaron en forma adecuada, contaban con las suficientes aulas para el personal asistente con excepción de una de las Direcciones que debía contar con siete aulas para impartir la capacitación y solo disponían de 4 y el salón auditorio en las aulas de las universidad de Guayaquil, de igual forma el horario fue dificultoso ya que no estaba según la planificación de la agenda para poder cumplir con la capacitación lo que ocasionó en muchos de los casos atrasos, especialmente en los primeros días por iniciar tarde; luego de ser desocupadas las aulas por estudiantes de la mencionada institución, razón por lo que las clases se iniciaban a las 08:30 y se terminaba a las 16:00, por disposición de Sr. Responsables Luis Romero se ve en la obligación de avanzar lo más rápido posible.

En la Dirección Zonal Norte lo que se pudo notar fue la falta de aseo en las aulas como en los baños, novedad que se pone en conocimiento para futuras capacitaciones tomar en cuenta el aseo del lugar.

Planificación del operativo de Capacitación

Todas las regionales seleccionaron el número de personal que iba a ser capacitado y el número de aulas e instructores necesarios para llevar a cabo dicha actividad, para lo cual contaron con el apoyo del personal del equipo Técnico Nacional por falta de personal para capacitar.

Preselección del personal

Previo a la capacitación se realizó la preselección del personal por parte del Departamento de Talento Humano y el equipo técnico zonal quienes participaron de las entrevistas realizadas a los posibles participantes al curso de capacitación de la encuesta Exhaustiva Cenec fase II, a cargo del Equipo Técnico de cada una de las direcciones zonales con el apoyo del Equipo Técnico de Coordinación Nacional para las dos grandes zonales: DIZ1N y DIZ5L, todas las capacitaciones realizadas con la finalidad de cumplir con el número de personal requerido para dar inicio al proyecto que deberá empezar el 30 de Julio del presente año.

Unos de los principales problemas encontrados en la todas las Zonales fue la preselección de los participantes, a pesar de las explicaciones entregadas por personal de Talento humano referentes al trabajo que se lo iba a realizar en campo, en el caso de supervisores e investigadores existió una gran demanda de deserciones durante el tiempo de la capacitación y en su mayoría por desconocimiento de cómo se trabaja en la institución , en otros casos muchas de las personas que habían sido

INFORME TÉCNICO CAPACITACIÓN ENCUESTA EXHAUSTIVA CENEC 2012

preseleccionadas no sabían que debían presentarse al curso, estos casos se dieron por falta de comunicación, es así como muchas personas continuaban llegando durante los primeros días de la primera semana en la dirección zonal Litoral, a los que no se los pudo integrar por el retraso que tendrían con relación al resto de participantes.

En muchos de los caso existían personal preseleccionado con los que se contaba para impartir la capacitación, sin embargo en el momento de dar inicio varias personas no asistieron, razón por lo que al momento todas las zonales tienen déficit de personal para dar inicio el operativo de campo.

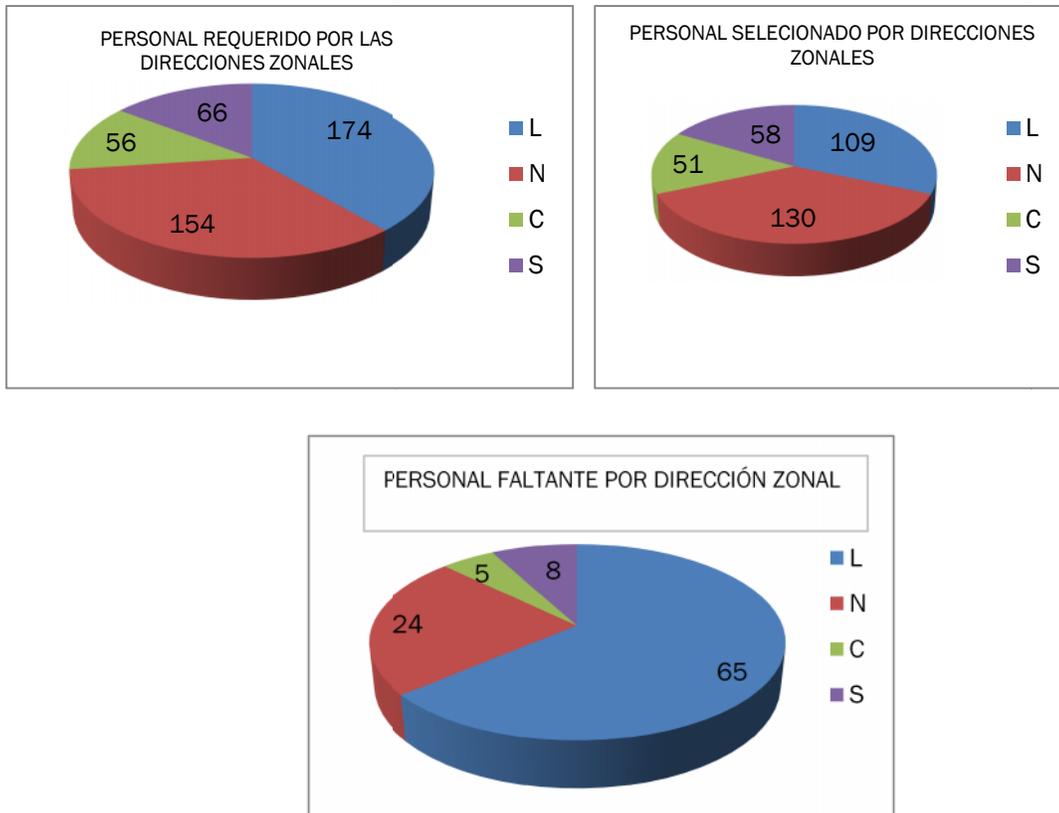
Cuadro de personal de acuerdo a las etapas de preselección y selección para la capacitación por las Direcciones Zonales hasta el 26 de Julio del 2012.

CARGO	PERSONAL REQUERIDO				PERSONAL PRESELECCIONADO				PERSONAL QUE ASISTE AL CURSO				SELECCIONADOS				PERSONAL FALTANTE			
	L	N	C	S	L	N	C	S	L	N	C	S	L	N	C	S	L	N	C	S
SUPERVISORES E INVESTIGADORES	115	98	35	40	175	206	72	70	106	108	28	40	62	76	32	33	53	22	3	7
VALIDADORES	5	5	2	2	8	12	1	3	7	10	1	3	5	5	2	2	0	0	0	0
CRITICO-CODIFICADOR	40	34	12	14	57	51	15	16	44	35	10	13	34	34	10	13	6	0	2	1
DIGITADORES	14	12	4	5	22	64	9	9	14	33	8	8	8	12	4	5	6	0	0	0
ANALISTA DE PLANIFICACION Y CONTROL		2	1	1		3	2	1		2	2	1		2	1	1	0	0	0	0
RESPONSABLE DE ARCHIVO				1				1				1				1	0	0	0	0
RESPONSABLE CRITICA-CODIFICACION		1	1	1		4	1	2		3	1	2		1	1	1	0	0	0	0
ADMINISTRADOR DE REDES			1	1			1	1			1	1			1	1	0	0	0	0
ASISTENTE DE REDES		2		1		3	0	1		0		1		0	0	1	0	2	0	0
TOTAL	174	154	56	66	262	343	101	104	171	191	51	70	109	130	51	58	65	24	5	8

L = Litoral.
 N = Norte.
 C = Centro.
 S = Sur.

Como se observa en el gráfico en todas las regionales existe faltante de personal, tomando en cuenta que estos datos en especial para la Dirección Zonal norte es el resultado de dos capacitaciones al personal e inclusive una re instrucción que se dio al personal que no aprobó en la primera capacitación realizada, sin embargo aun existe faltantes, para lo cual se les sugirió inicien un nuevo proceso de selección de personal a todas las regionales que aun cuentan con faltantes de personal, para poder cubrir con los equipos necesarios para realizar el operativo de campo como estuvo programado.

INFORME TÉCNICO CAPACITACIÓN ENCUESTA EXHAUSTIVA CENEC 2012



Uno de los grandes problemas que se tuvo con el personal de la Dirección Zonal Norte fue la selección de los participantes ya que no todos tuvieron conocimientos contables razón por la cual en muchos de los casos se tuvo una gran cantidad de deserción, por ende existió desgaste de los capacitadores.

Dificultades presentadas durante el curso de capacitación – Material, Equipos

En casi todas las Direcciones Zonales se tomaron las debidas precauciones para contar con el material necesario a ser utilizado por el personal asistente al curso, en el caso de necesitar más formularios para realizar prácticas del llenado en clase se los solicito un juego de formularios extras para garantizar la mejor comprensión del personal mientras llenan los formularios a su vez se familiarizaban con el documento antes del ejercicio práctico enviado a casa.

Se solicitó al personal responsable Zonal Norte, más formularios para resolver ejercicios en clases, para que los aspirantes entreguen el trabajo solicitado. Lamentablemente al inicio supieron informar que cada persona del curso debería obtener el material por sus propios medios con la reproducción de copias, por esta situación se indicó que era responsabilidad de la regional el dotar del material suficiente para que se trabaje en el curso. Este material se nos entregó al finalizar la primera semana de capacitación.

Problemas encontrados en las Evaluaciones diarias y en los Ejercicios en clase.

- ✚ En cuestión a las evaluaciones si se encontró inconvenientes ya que no fue claro el planteamiento de las preguntas y muy abiertas para dar todo tipo de respuesta. Se Sugiere que las evaluaciones sean objetivas claras y concretas, además complementar con la plantilla de cada evaluación para agilizar el proceso de calificación.
- ✚ Se detectó errores de forma en los ejercicios enviados de Planta Central. De igual manera no se contaba con muchos ejercicios proporcionados para la capacitación.
- ✚ Debido a que el horario no permitía culminar con el contenido de la agenda, se tenía que completar al día siguiente con los temas faltantes como se había hecho en la Dirección Zonal Norte tomando en cuenta que el horario se cumplía; pero por la complejidad en sí de la metodología se debía explicar a detalle en casos de que no estaba claro, tomando en cuenta que no todo el personal asistente tenía conocimientos de contabilidad, de la misma forma se tuvo problemas en la Dirección Zonal Litoral por la falta de tiempo ya mencionada anteriormente que para cubrir con la programación se avanzaba el día siguiente con lo que había quedado pendiente, situación que molesto a la persona de Recursos Humanos, pues manifestaba que no era justo que tengan privilegios para la toma de las evaluaciones.

Examen final (Dificultades y sugerencias)

- ✚ La evaluación final no presento mayor dificultad, excepto en las preguntas teóricas que deberían ser objetivas; las dudas que se presentó por parte de los postulantes fueron despejadas al instante por los facilitadores.
- ✚ El problema se presentó en el no cumplimiento del horario establecido para tomar la prueba se manifestó que sería en una hora y la misma era tomada dos horas más tarde.

Soluciones a los problemas encontrados:

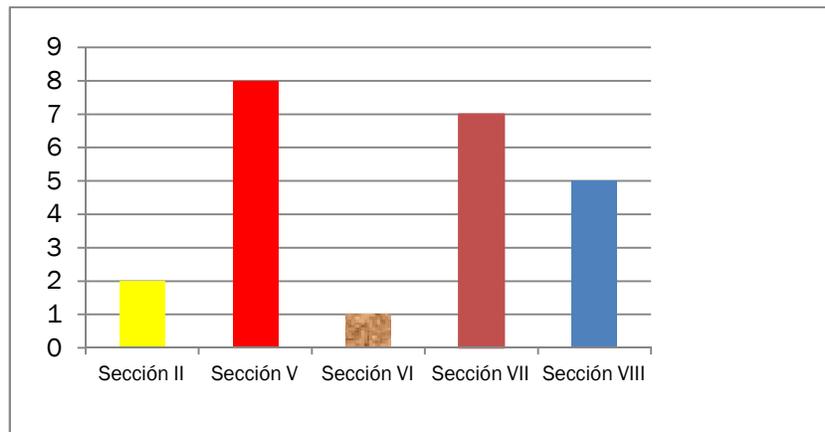
- ✚ Para mejorar la comprensión y reforzar la forma de llenar los formularios se elaboró ejercicios en clases a fin de que las capacitaciones sean más didácticas y fáciles de comprender por parte del personal.

INFORME TÉCNICO CAPACITACIÓN ENCUESTA EXHAUSTIVA CENEC 2012

- En el caso de que algún ejercicio tenía error pues dejábamos que los alumnos lo detecten para que aprendan a resolver posibles problemas que se les puede presentar cuando el personal se encontraría en campo frente al informante y supiera cómo resolverlo.
- Para poder solucionar las diferencias ocasionadas por la capacitación de los temas que no se pudieron cubrir el día anterior, se tuvieron que cubrir a como de el lugar según la agenda programada por disposición del Sr. Responsable de la Dirección Zonal Dilit Luis Romero. En muchos de los casos si entendió a buena hora pero si no lo hizo tendría que revisar en casa el manual; sin embargo existían algunos días que se tuvo que repetir cuando no se podía avanzar con las siguientes secciones si no estaba claro.

Dificultades encontradas en las secciones durante la capacitación Formulario a nivel de Empresa:

- Sección II: Forma de propiedad, Organización Jurídica y Tenencia de capital de la Empresa.
- Sección V: Actividades a las que se dedica la Empresa.
- Sección VI: Locales de la Empresa.
- Sección VII: Actividad Principal de la Empresa por Cantón
- Sección VIII: Actividades Auxiliares de la Empresa 2011



Formulario de Establecimiento a nivel de cantón:

- Sección II: Actividades a las que se dedicó el establecimiento en el Cantón 2011.
- Sección III: Personal Ocupado y Sueldos y Salario Básicos en Dinero 2011.
- Sección VII: Materias Primas, Materiales Auxiliares, Envases y Embalajes 2011.
- Sección VIII: Combustibles. Lubricantes, Repuestos y Accesorios.

INFORME TÉCNICO CAPACITACIÓN ENCUESTA EXHAUSTIVA CENEC 2012

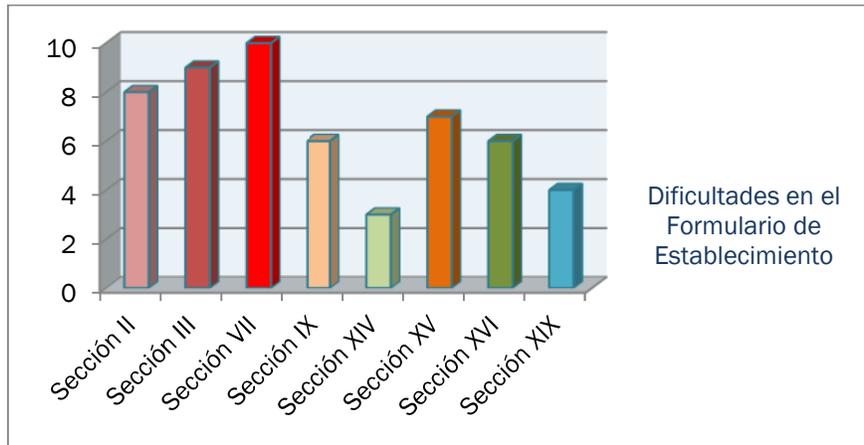
Sección IX: Mercaderías 2011.

Sección XIV: Producción, Ventas de Bienes Terminados y/o Servicios Ofrecidos.

Sección XV: Actividad Comercial. A Mercaderías Propiamente dichas

Sección XVI: Otros ingresos (Relacionados con otras actividades Productivas) 2011.

Sección XIX: Formación Bruta de Capital Fijo 2011.

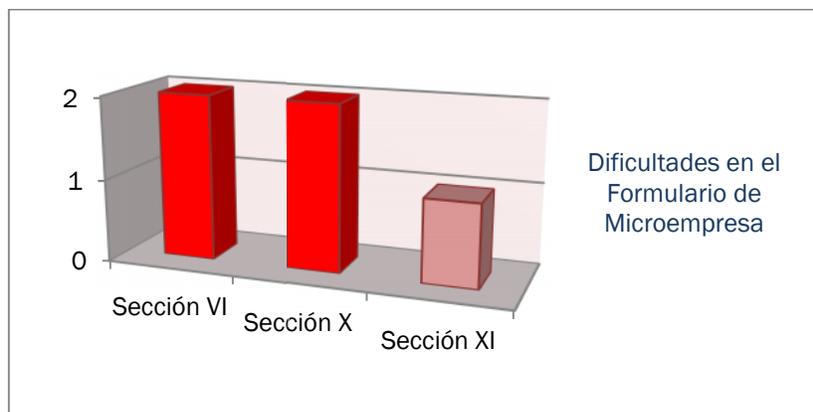


Formulario a nivel de Microempresa:

Sección VI: Personal Ocupado y Sueldos y Salario Básicos en Dinero 2011.

Sección X: Materias Primas, Materiales Auxiliares, Envases, Embalajes, Repuestos, Accesorios, Combustibles y Lubricantes 2011.

Sección XI: Mercaderías 2011



Como se puede observar en los gráficos, en el formulario de microempresa existen pocas dudas tomando en cuenta, que es parecido al formulario de Establecimiento en la forma del llenado.

Soluciones a los problemas que tuvieron dificultad en las principales secciones mencionadas.

- ✚ Para todas las secciones de los formularios a nivel de Empresa, Establecimiento del cantón y Microempresa se realizó más ejercicios prácticos, tomando en cuenta que al realizar ejercicios que probablemente se van acercar a la realidad en campo es más fácil para la comprensión del llenado de cada una de las secciones, en especial poder diferenciar y a su vez relacionar cada una de ella de forma que el investigador tenga claro que datos corresponden a cada una de las secciones.
- ✚ Se enfatizó en la sección VII de materias primas en la forma de llenado para continuar con las siguientes secciones que tienen la misma forma de llenado, en el caso las secciones VIII y IX, en especial tomar en cuenta en las columnas de reventa lo que ocasionó mayor confusión en cuanto a que valor se debe registrar en este campo, que a su vez debe tener relación con los datos registrados en la sección XV a y XV b. según corresponda, dichos valores de esta sección siempre deberán ser mayores a los registrados en las secciones VII, VIII y IX, con esas explicaciones y los ejercicios realizados con relación a este tema fue más fácil para el personal la comprensión del porque se toman de los valores de esa manera.
- ✚ También se les indicó que deben realizar el ejercicio práctico para que se den cuenta con el informante como tienen la información e ir detallando sección por sección.
- ✚ De igual forma se realización comparaciones de todas las sección en especial con la actividad que realiza la empresa y que secciones del formulario deberán estar obligatoriamente llenas y las que por su actividad mismo no deberá existir información.
- ✚ Se tuvo una participación activa de los aspirantes de acuerdo a la Zonal en las que asistimos quienes conocían mas de las actividades que se encontraban en sus ciudades quienes aportaron con ejemplos reales e inquietudes que podían presentarse en campo, a su vez ellos tomaban el rol de informantes e investigadores entre si, en forma práctica para poder ver la capacidad de llegar al informante y levantar la información, la misma que era plasmada en la pizarra para el análisis de todos a fin de manifestar sus puntos de vista en cuanto al registro si era correcto o no en caso de no ser correcto, la persona que detectaba el error pasaba a corregir, fue una de las

INFORME TÉCNICO CAPACITACIÓN ENCUESTA EXHAUSTIVA CENEC 2012

técnicas que se utilizó para que el personal se encuentre atento a los posibles caso que pudieran presentarse.

- ✚ Se realizaron ejercicios en equipo, que un representante debía defender el trabajo realizado, explicar a todos como fue resuelto ese ejercicio y si existía dudas en capacitador o los capacitadores estaba preparados para dar soluciones a las inquietudes presentadas, de la misma forma podíamos observar las aportaciones e inclusive novedades presentadas.

Problemas frecuentes en las secciones de Empresa y establecimiento que se deberá tomar en cuenta para una reinstrucción

FORMULARIO DE EMPRESA:

Sección II:

- Forma de propiedad
- Organización jurídica
- Tenencia de capital de la empresa

Existen inconvenientes con la ubicación de la empresa en la categoría que corresponde y el capital no completa el 100%.

Sección V:

- Descripción de las Actividades de la Empresa.
- Descripción de los principales bienes y servicios producidos o bienes revendidos.
- Los principales insumos.

Al momento de describir las Actividades de la Empresa no lo hacen en forma clara y precisa, tampoco existe relación con los principales bienes e insumos utilizados por la empresa para la realización de su actividad.

Sección VI:

- La información registrada en el local 1.

Existe incoherencia, es decir no coincidía la información registrada en la sección I, se olvidan que en este campo debe estar registrada la información de la matriz, por ende debe ser la misma que se registra en la sección I de Empresa, de igual forma tampoco coincide las actividades registradas en la sección V.

FORMULARIO DE ESTABLECIMIENTO:

Sección II:

- Existe el mismo problema mencionado en el de Empresa

Sección III:

- El cálculo del personal promedio.
- El cálculo del total de horas.

Sección VII:

- Descripción del bien
- Unidad de Medida
- Reventa

Al momento de registrar las Materiales primas, materiales auxiliares, envases y embalajes no lo realizan en forma clara y precisa, de igual forma al registrar la unidad de medida no es coherente con el bien descrito, no tienen claro la transformación de la unidad de medida dada por el informante al momento de registrar dependiendo del bien.

En cuanto a las columnas de reventa se debe recalcar que el valor a registrar será a precios de reposición más no al valor de la venta.

Sección IX.

- Llenan esta sección sin tomar en cuenta la actividad de la Empresa.
- Las mercaderías registradas en esta sección al momento de salir registran en bienes insumidos.

En el caso de manufactura no se debe llenar esta sección peor aún si no tienen actividad secundaria comercio y se encuentra con información completa.

Es otra de las confusiones que tienen cuando se trata de mercaderías que salen debe registrar en las columnas de reventas mas no en bienes insumidos.

Sección XIV:

- No registran la forma de valoración.
- Llenan esta sección en caso de manufactura y no llenan la sección VII.
- Es de comercio llenan la sección IX y esta sección.
- Cuando la actividad era servicios tampoco llenan esta sección.

No tienen claro las secciones que tienen relación o que obligatoriamente deben tener información de acuerdo a la actividad de la Empresa como los casos mencionados.

Sección XIX: Formación Bruta de capital fijo 2011.

INFORME TÉCNICO CAPACITACIÓN ENCUESTA EXHAUSTIVA CENEC 2012

Se debe aclarar que se registrarán todos los activos que fueron adquiridos en el año 2011 mas no los de años anteriores que disponga la empresa.

También registraban en esta sección la adquisición de herramientas pequeñas.

Tenían confusión cuando era remodelación de un activo fijo con la sección XIII

Conclusiones:

- ✚ La capacitación tanto para encuestadores como supervisores de campo, críticos codificadores, digitadores y validadores se lo realizó de acuerdo a los temarios establecidos en la agenda dando la mayor explicación de todos y cada uno de los temas y conceptos así como las debidas aclaraciones de las diferentes preguntas que surgían de parte de los aspirantes
- ✚ Debemos reconocer también que al momento de capacitar a los alumnos con y sin experiencia ayudó a reforzar nuestros conocimientos de forma que las inquietudes presentadas fueron desarrolladas por todos de acuerdo a sus diferentes puntos de vista, con ello ayudó a captar de una forma óptima.
- ✚ Como ya se mencionó anteriormente lo que se requiere con el desarrollo de la capacitación es obtener el personal idóneo y preparado capaz de lograr una información de calidad, en especial en la capacidad de desenvolvimiento durante el operativo de campo, que tenga los conocimientos necesarios para resolver inquietudes o situaciones que se le pudieran presentar al personal.
- ✚ Durante el tiempo de capacitación se notó a un gran número de personas que les importaba muy poco el aprender, lo único que requerían es tener un puesto de trabajo como fuera posible; sin embargo podemos recalcar que existió personal muy honesto y responsable que se preocupaba por aprender y si tenía preguntas las realizaba a fin de aprender.
- ✚ A dar inicio al manual de microempresa los alumnos notaban que era más fácil la comprensión de este manual, esto se debía a que la mayoría de secciones se parecían en cuanto a conceptos de empresa y establecimiento, por lo que fue una re-instrucción (recordatorio) de los términos ya vistos anteriormente.
- ✚ En la experiencia obtenida se ha podido notar que aun existen dudas por parte de los capacitadores referente a la forma del llenado de algunas secciones que son de vital importancia.

INFORME TÉCNICO CAPACITACIÓN ENCUESTA EXHAUSTIVA CENEC 2012

- ✚ Faltó seriedad y sobre todo responsabilidad por algunas personas Responsables en cuanto a la entrega de las notas de pruebas y trabajos, los mismos que no fueron entregados a tiempo.

Recomendaciones:

- ✚ Debe existir una preparación adecuada de las personas que van a capacitar, para resolver todas las inquietudes de los participantes con soltura. Y las capacitaciones no sean únicamente lectura del contenido.
- ✚ Se recomienda que antes y durante el operativo se dé una re instrucción de acuerdo a las secciones que se han presentado falencias en cada una de las Zonales, tomando como base los trabajos realizados por el personal de acuerdo a lo revisado por cada uno de los instructores.
- ✚ Durante el diligenciamiento de la información se debe realizar constantes reinstrucciones ya que en campo se va a presentar situaciones muy diversas en cada una de las empresas y más aún cuando se trata de microempresas en las que no llevan contabilidad y deba el encuestador ayudar a estimar los datos al informante.
- ✚ Es aconsejable que la selección del personal lo realice el departamento de Talento Humano conjuntamente con las personas responsables del proyecto, quienes conocen las necesidades y perfiles requeridos para el mismo a fin de arrancar con las actividades a tiempo, que a su vez evitaría las deserción del personal, perdida de material y en especial de tiempo como se pudo notar de acuerdo a los informes presentados por las Zonales.
- ✚ De igual forma antes de realizar la preselección se debe explicar la logística que se aplica en la institución en cuanto a la ejecución del trabajo en campo, ya que existían muchos estudiantes que debían salir temprano porque debían asistir a clases, en todo caso sería recomendable no seleccionar estudiantes para la ejecución de trabajos en campo.
- ✚ Cada día después de la jornada, debe haber una reunión con todos las personas que están capacitando, para tratar asuntos propios sobre los temas que se han tratado durante el tiempo de capacitación, con la finalidad de estandarizar criterios, porque sabemos que nadie es perfecto podemos tener falencias e inclusive una mala comprensión del manual que ocasionaría

INFORME TÉCNICO CAPACITACIÓN ENCUESTA EXHAUSTIVA CENEC 2012

confusión al capacitador por ende a quienes está transmitiendo sus conocimientos, precisamente para evitar este tipo de dificultades es mejor sociabilizar cualquier inquietud que se presente para en equipo encontrar soluciones optimas.

- ✚ Es necesario realizar una evaluación de conocimientos antes de iniciar la capacitación a cada uno de los instructores, para conocer su grado de comprensión en cuanto a conceptos y forma de llenado de los diferentes formularios.
- ✚ Se debe realizar evaluaciones por parte de los participantes hacia el instructor al finalizar el curso, de esta forma se podrá conocer cuál fue la falla y permita retroalimentar no solamente al que capacita sino al equipo completo de capacitadores.
- ✚ Para obtener resultados óptimos en la capacitación hizo falta tiempo por lo que debería haber tenido una duración 3 semanas.

Sugerencias:

Después de las experiencias obtenidas e informes presentados por todos quienes participamos de las capacitación se sugiere a las zonales realizar un control de calidad en las primeras semanas del operativo para que se pueda corregir a tiempo falencias que se presenten en el personal campo, quienes estarán a cargo del levantamiento de la información, de realizar esta actividad con la finalidad de obtener información correcta, verídica y confiable, que a su vez ayudará al desarrollo de las actividades con mayor agilidad.