

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN

**ANÁLISIS DE LA ADQUISICIÓN DE TALENTO HUMANO,
MEDIANTE MODALIDAD DE CONTRATO PERMANENTE O
CONTRATO POR HORA, PARA EL DEPARTAMENTO DE
VENTAS DE LA EMPRESA RECARGA VELOZ S.A DE
TEGUCIGALPA**

SUSTENTADO POR:

NEYDY PATRICIA ROJAS EUCEDA 30811049

KARLA MARÍA GUEVARA AGUILAR 31641610

PREVIA INVESTIDURA

LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS

TEGUCIGALPA, M.D.C. HONDURAS, C.A.

DICIEMBRE, 2020

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

DR. MARLON BREVÉ

VICERRECTOR ACADÉMICO

ARQ. DINA ELIZABETH VENTURA

SECRETARIO GENERAL

LICDO. ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DIRECTORA ACADÉMICO CEUTEC

LICDA. IRIS GONZALES

JEFE DE CARRERA

LICDA. FIEDKA RUBIO

DERECHOS DE AUTOR

Tabla de contenido

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
RESUMEN EJECUTIVO	III
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1 Planteamiento de la investigación	3
1.2 Definición del Problema	3
1.2.1 Enunciado del problema	5
1.2.2 Formulación del problema	5
1.2.3 Preguntas de investigación	6
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo General	6
1.3.2 Objetivos Específicos	7
CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL	8
2.1 Referencia institucional	8
Fuente: (Recarga Veloz, S.A, 2020b)	9
2.1.1 Generalidades de la Empresa	9
2.1.2 Misión	9
2.1.3 Visión	10
2.1.4 Valores	10
2.1.5 Descripción del Departamento/Unidad	10
2.2 Antecedentes del Problema	11
2.2.1 Justificación	12
CAPÍTULO III	14
3.1 MARCO TEÓRICO.....	14
3.1.1 Adquisición de talento humano	14
3.1.2 Definición del puesto a cubrir	14
3.1.3 Reclutamiento:	15
3.1.4 Preselección de los candidatos.	15
3.1.5 Uso de técnicas de preselección y selección:	15
3.1.6 Toma de decisiones:	16
3.1.7 Contratación:	16
3.1.8 Seguimiento y control:	16
3.1.9 Contrato laboral, antecedentes históricos	18
3.2 La OIT,.....	18
3.2.2 Historia de la ley del empleo por hora	26

3.2.3	Satisfacción Laboral	29
3.1.1.	Desempleo	34
3.2.2	Crisis de salud, COVID-19	37
3.3	Conceptualizaciones y definiciones.....	40
3.3.1	Organización Internacional del Trabajo (OIT) (en inglés ILO - International Labor Organización):	40
3.3.2	Secretaria de Trabajo de Honduras y seguridad social (STSS),	40
3.3.3	Código de Trabajo:	40
3.3.4	Contrato de trabajo:	41
3.3.5	Patrono:	41
3.3.6	Trabajador:	41
3.3.7	Mercado laboral:	42
3.3.8	Satisfacción laboral:	42
3.3.9	Estabilidad laboral y vínculo contractual.	42
3.3.10	Beneficios laborales:	43
3.3.11	Programa Nacional de Empleo por Hora:	43
3.3.12	Empleo:	43
3.3.13	Análisis:	43
3.4	Análisis de la situación actual.....	44
IV.	METODOLOGÍA	49
4.1	Alcance	49
4.2	Enfoque.....	49
4.3	Tipo de investigación.....	50
4.4	Transversal descriptivo:	50
4.5	Población y muestra.....	50
4.5.1	Población	50
4.5.2	Muestra	51
4.6	Técnicas e instrumentos aplicados (encuestas, entrevistas, etc.).....	52
4.7	Validez del instrumento:	52
4.8	Confiabilidad:	53
4.9	Fuentes de información (primarias y secundarias)	53
4.9.1	Fuentes primaria:	53
4.9.2	Fuentes secundarias:	53
CAPITULO V	54
5.1	Análisis de los Resultados.....	54
5.2	Análisis de los resultados cuantitativo	78
5.3	Análisis de los resultados cualitativo	78

CAPITULO VI.....	80
6.1 Actividades de mejora /aplicabilidad.....	80
6.2 Situación actual / Introducción.....	81
6.3 Solución implementada/ Nombre de la propuesta	81
6.4 Sustento teórico de la solución implementada.....	81
6.5 Introducción	84
6.5.1 Objetivo general	84
6.5.2 Objetivos específicos	84
6.6 Diseño del plan e implantación de las acciones	85
6.7 Ficha técnica extendida.....	85
6.8 Objetivo:.....	85
6.9 Contenidos:.....	85
6.10Metodología	86
6.11Cuadro de distribución de contenidos	87
6.12Criterios generales de gestión.....	95
6.13Criterios generales de evaluación de los resultados del plan	95
6.14Persona de contacto	95
6.15Cronología de trabajo.....	96
6.16Cronograma de ejecución	96
6.17Análisis costo-beneficio / presupuesto	97
6.18Plan de incentivos.	99
6.19Objetivos de los planes de Incentivos.	99
6.20Introducción	99
6.21Plan de Incentivos.....	100
6.22Incentivos no económicos	100
6.22.1 Horarios accesibles	102
6.22.2 Día libre al mes	102
6.22.3 Incentivos económicos	104
6.23Presupuesto.....	104
CAPITULO VII. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO.....	106
CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES.....	108
REFERENCIA	109
GLOSARIO	116
ANEXOS	117

Índice de ilustraciones y figuras

Ilustración 1. Organigrama de la empresa	9
Ilustración 2. Relación laboral y el contrato de trabajo	17
Ilustración 3. Tabla de salario empleo por hora en 2019.....	28
Ilustración 4. Variable independiente, variable dependiente.	45
Ilustración 5. Cálculo de la muestra.	51
Ilustración 6. Cronología de trabajo	96
Ilustración 7. Cronograma de ejecución	96

Índice de tablas

Tabla 1. Edad.....	54
Tabla 2. Género	55
Tabla 3. ¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su puesto de trabajo dentro de la organización?	56
Tabla 4. ¿Su tipo de trabajo, las tareas y actividades que usted realiza? ...	57
Tabla 5. ¿El salario que usted recibe?	58
Tabla 6. ¿El sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe?	59
Tabla 7. ¿La remuneración de las horas extraordinarias que hace?.....	60
Tabla 8. ¿La remuneración por antigüedad que recibe?	61
Tabla 9. ¿El horario de su jornada laboral?.....	62
Tabla 10. ¿Los objetivos, metas del área que se debe alcanzar?.....	63
Tabla 11. ¿El ritmo de trabajo a que está sometido?	64
Tabla 12. ¿El número de horas extraordinarias que realiza?	65
Tabla 13. ¿Las prestaciones de seguridad social que recibe y/o otros seguros?.....	66
Tabla 14. ¿Las oportunidades de promoción que tiene?	67
Tabla 15. ¿Las condiciones de jubilación que ofrece su empresa?	68
Tabla 16. ¿Las prestaciones que podría recibir por desempleo en caso de tener que abandonar su puesto?.....	69
Tabla 17. ¿La supervisión que ejercen sobre usted?	70
Tabla 18. ¿El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales?	71
Tabla 19. ¿El tipo y duración del contrato al que está sujeto?	72
Tabla 20. ¿El grado de seguridad de su empleo?.....	73
Tabla 21. ¿Conoce los beneficios de contrato temporal (empleo por hora)?74	
Tabla 22. ¿Conoce los derechos que se obtiene bajo la modalidad de trabajo temporal (empleo por hora)?	75
Tabla 23. ¿Estaría dispuesto a laborar por contrato de 6 o 12 meses?	76
Tabla 24. ¿Seleccione el horario que consideraría laborar diariamente?	77

Índice de gráficas

Gráfico 1. Edad	54
Gráfico 2. Género.....	55
Gráfico 3. ¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su puesto de trabajo dentro de la organización?	56
Gráfico 4. ¿Su tipo de trabajo, las tareas y actividades que usted realiza?	57
Gráfico 5. ¿El salario que usted recibe?	58
Gráfico 6. ¿El sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe?	59
Gráfico 7. ¿La remuneración de las horas extraordinarias que hace?	60
Gráfico 8. ¿La remuneración por antigüedad que recibe?	61
Gráfico 9. ¿El horario de su jornada laboral?	62
Gráfico 10. ¿Los objetivos, metas del área que se debe alcanzar?	63
Gráfico 11. ¿El ritmo de trabajo a que está sometido?	64
Gráfico 12. ¿El número de horas extraordinarias que realiza?	65
Gráfico 13. ¿Las prestaciones de seguridad social que recibe y/o otros seguros?.....	66
Gráfico 14. ¿Las oportunidades de promoción que tiene?.....	67
Gráfico 15. ¿Las condiciones de jubilación que ofrece su empresa?.....	68
Gráfico 16. ¿Las prestaciones que podría recibir por desempleo en caso de tener que abandonar su puesto?.....	69
Gráfico 17. ¿La supervisión que ejercen sobre usted?	70
Gráfico 18. ¿El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales?	71
Gráfico 19. ¿El tipo y duración del contrato al que está sujeto?.....	72
Gráfico 20. ¿El grado de seguridad de su empleo?	73
Gráfico 21. ¿Conoce los beneficios de contrato temporal (empleo por hora)?	74
Gráfico 22. ¿Conoce los derechos que se obtiene bajo la modalidad de trabajo temporal (empleo por hora)?	75
Gráfico 23. ¿Estaría dispuesto a laborar por contrato de 6 o 12 meses? ..	76
Gráfico 24 . ¿Seleccione el horario que consideraría laborar diariamente? ..	77

DEDICATORIA

Un trabajo dedicado a Dios Todopoderoso por la fortaleza y sabiduría durante todo el proceso, a María Auxiliadora por siempre ser mi guía, a mis padres por su apoyo incondicional, a mis hermanas por ser siempre ejemplo en todo lo que me propongo y a mi mejor amigo por su motivación y acompañamiento en todo momento.

Karla María Guevara Aguilar

Este proyecto se lo dedico a Dios que ha sido mi auxilio y mi guía durante este proceso, a la virgen María por sus intercesiones, a mi esposo por ser incondicional, siempre a mi lado colaborando en todo lo posible, a mis hijas que son mi motivación diaria, a mis padres que me enseñaron a no rendirme, y a mi hermana y mi sobrina por su gran apoyo.

Neydy Patricia Rojas Euceda.

AGRADECIMIENTO

Extendemos un agradecimiento especial a Recarga Veloz S.A. por brindarnos la oportunidad de realizar esta investigación, por la accesibilidad a la información y la apertura a proponer un programa formación que permita fortalecer la motivación y el desempeño de los colaboradores.

A nuestras familias, por darnos su apoyo incondicional en este gran reto profesional y agradecer la motivación y la enseñanza que nos han brindado a lo largo de nuestra vida, por educarnos bajo valores y principios para ser personas de bien, a nuestros amigos, por brindarnos su apoyo moral y por formar parte de momentos especiales que forman parte fundamental de nuestras vidas.

Al Centro Universitario tecnológico por contribuir a nuestra formación académica mediante los catedráticos licenciados que compartieron sus conocimientos y experiencias, al igual que a nuestros compañeros por su soporte y amistad.

Un agradecimiento muy especial a la Licenciada Kenzy Edaly Iglesias por su orientación metodológica, consejos, recomendaciones y dedicación en el estudio.

RESUMEN EJECUTIVO

Según el Código del trabajo y sus reformas, 1959, (s. f.) En el art. 46, En Honduras existen diferentes tipos de contrato como ser, contrato tiempo permanente, contratos de tiempo limitado, para obras y servicios. Las empresas pueden optar por contratar sus empleados bajo estas modalidades, esto depende de las necesidades de cada organización.

El contrato por tiempo limitado o contrato por hora, le da flexibilidad a la empresa de contratar solo las horas según su operatividad. Durante la pandemia generada por El Covid - 19, las empresas tuvieron que cerrar sus operaciones por un largo periodo. Las Pymes fueron las más afectadas y muchas de ellas cerraron de forma definitiva, este tipo de acciones aumenta el desempleo el cual ha venido creciendo durante los últimos años.

Esta investigación se centra en el contrato temporal, mostrando los beneficios y derechos para el empleado y obligaciones para el patrono, en la investigación se puede percibir un desconocimiento sobre este tipo de contrato, hay percepciones negativas por falta de información, se busca dejar claridad sobre esta modalidad de contratación, para que no exista rechazo a esta modalidad de contratación.

Debido a esta información recolectada en este informe se presentó a Recarga Veloz un plan de formación presencial en donde el personal hizo las preguntas necesarias y aclaró todas sus dudas sobre el empleo por hora.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a la contratación bajo la modalidad del contrato temporal, (empleo por hora). Este modelo puede considerarse como una opción para solventar la crisis que están pasando las empresas durante la pandemia del Covid – 19. Debido a que las empresas crearon pasivo laborar sin tener rentabilidad, debido a esta situación la empresa Recarga Veloz, se ve en la necesidad de buscar una opción sobre las nuevas contrataciones.

Los indicadores de la situación económica de Honduras antes de la pandemia Registraban un aproximado de dos millones de personas desempleadas, debido a la crisis sanitaria por la pandemia del Covid 19, ese número aumentara, se estima que cerraran alrededor de un 2% a 3% de los negocios en Honduras.

El informe se divide en cinco capítulos descritos a continuación.

En el capítulo I, se detalla el título de la investigación, el planteamiento del problema, con su definición, enunciado y formulación, las preguntas de la investigación con sus los objetivos generales y específicos.

En el capítulo II, se describen la referencia institucional, todas las generalidades de la empresa Recarga Veloz, S.A. como su visión, misión y valores, también podemos encontrar los antecedentes del problema por el cual se hace la investigación con su respectiva justificación del proyecto.

En el capítulo III. Se muestran los conceptos y definiciones, análisis de la situación actual, así como los antecedentes históricos del contrato laboral, de igual forma la historia de la ley del empleo por hora sus ventajas beneficios y derechos. La metodología usada, población y muestra y las técnicas del instrumento aplicado.

En el capítulo IV, se plantea. La metodología usada, población y muestra y las técnicas del instrumento aplicado.

En el capítulo V. se dan a conocer las actividades de mejora, la propuesta que se implementó en la empresa Recarga Veloz, la situación actual, la solución implementada con sus respectivos costos y el cronograma de trabajo y de ejecución, la descripción del trabajo realizado, con las conclusiones y sus recomendaciones.

CAPÍTULO I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento de la investigación

En el presente capítulo se presenta el problema de investigación, así como la justificación del porque el tema es de importancia para ser investigado y el alcance que se pretende generar con dicha investigación. También se plasman los objetivos a cumplir con la elaboración de este proyecto.

1.2 Definición del Problema

En relación con el desempleo, las tasas en los países Latinoamericanos son muy similares, según la Organización Internacional del trabajo, (2020) La tasa de desocupación regional promedio estimada para el cierre de 2019 “es de 8,1%, una décima porcentual por encima del 8,0% de 2018. Es un alza leve, pero aun así significa que más de 25 millones de personas están buscando empleo activamente y no lo consiguen” (Organización Internacional del trabajo, 2020, párr. 8). Es decir que para los países tienen un gran reto, considerando que para el 2020 se tiene mucha incertidumbre sobre el crecimiento de estas cifras.

Estas tasas de desempleo que van creciendo en 14 países dejando a un lado a México y Brasil, el resto de los países, aun cuando ha incrementado la empleabilidad de mujeres en el campo laboral, la desocupación de jóvenes es alarmante, ya que no se están generando oportunidades provocando frustración. Para garantizar la gobernabilidad se necesitan oportunidades, acceso a empleo digno, con salario competitivo, con inclusión y protección social y derechos laborales, todo esto es clave para responder a las demandas sociales. (Organización Internacional del trabajo, 2020)

Las proyecciones de organismos internacionales como ser Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (2020) ubicaban el crecimiento promedio de 2019 en 0,1% y pronosticaban un nivel bajo para 2020, de 1,3%, lastimosamente estas cifras en un segundo informe mostraban una América Latina y el Caribe con un bajo crecimiento y una contracción económica, su proyección indica un aumento de la tasa de desocupación, pronosticando a más de 11,5 millones de nuevos desempleados.

Al cierre de 2019, “en Honduras la tasa de desempleo registró cerca de dos millones de desempleados, aproximadamente el 40% de la fuerza laboral”, (Ortiz, 2020, párr. 4). De igual forma, “la Tasa de Desempleo Abierto (TDA) o personas que quieren trabajar, pero no encuentran una plaza se mantuvo estable en más de 240 mil personas, eso significa un 5.7 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA), según la Secretaría de Trabajo y de Seguridad Social (STSS)” (Forbes, 2020, párr. 4). Todo esto afectando y generando más pobreza ya que la pobreza y empleo están relacionados, limitando de esta forma a las personas a la alimentación, bienes sociales.

En el 2020, la crisis sanitaria por la emergencia del COVID-19 viene agudizar esta situación en donde se teme que alrededor de un “2% a 3% de los negocios en Honduras, no podrán sobrevivir debido a que se acercan a los 3 o más meses sin actividades, manteniendo un pasivo laboral sin ninguna rentabilidad, y como consecuencia lógica la mala noticia es que el desempleo aumentará” (Ortiz, 2020, párr. 4).

Asimismo, esta situación ha llevado a muchas empresas y hasta instituciones de gobierno en un cambio en sus contrataciones. Cambio que “ radica en el hecho de contratar bajo la modalidad de contrato temporal (con el propósito de evitar el pago de

prestaciones laborales), aún y cuando la naturaleza de las labores a realizar sea de carácter permanente” (Duarte Jiménez, 2018, párr. 1). El programa Nacional de Empleo por hora, (Decreto 230-2010), que nace ante la alta tasa de desempleo, visto por las empresas cómo una buena opción, pero no de esta forma por la clase obrera, se convierte en ley permanente mediante decreto 354-2013, con el nombre “Ley de Empleo por Horas”, publicado en la Gaceta No. 33393 del 2014.

1.2.1 Enunciado del problema

La empresa Recarga Veloz presentaba un problema con su fuerza de venta, los empleados de ciertos proyectos no estaban logrando los objetivos planteados por la organización, presentaban un bajo rendimiento y un alto grado de rotación, todo se agudiza a raíz de las medidas de emergencias tomadas por el gobierno de Honduras, en respuesta a la crisis sanitaria generada por la pandemia Covid-19, Recarga Veloz, se está viendo fuertemente afectada a nivel general, incluyendo ingresos por la disminución en sus ventas; las medidas sanitarias decretadas no permiten que la fuerza de venta pueda salir a realizar sus funciones, y estas no se pueden realizar en forma virtual.

Todo esto ha llevado a que Recarga Veloz, S.A, realice cambios en su forma de contratar a los colaboradores que forman parte del departamento de venta, y a definir la nueva modalidad de contratación de su fuerza de ventas

1.2.2 Formulación del problema

Con base, a la definición y al enunciado del problema se plantea el siguiente tema de investigación ¿Análisis de la adquisición de talento humano, mediante la modalidad del contrato permanente o contrato por hora para el departamento de ventas de la empresa Recarga Veloz S.A de C.V?

1.2.3 Preguntas de investigación

Pregunta General

¿Cuál es la modalidad más adecuada de adquisición de talento humano, para el departamento de ventas de la empresa Recarga Veloz S. A de C.V, contrato permanente o contrato por hora?

Preguntas Específicas

- ¿Cuáles son los beneficios y limitaciones para el empleado como el empleador de una contratación de modalidad permanente o contrato de tiempo limitado?
- ¿Cuál es la percepción de los colaboradores en relación con su tipo de contrato y la fidelización con la organización?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los empleados de Recarga Veloz S.A con sus contratos permanentes?
- ¿Cuáles son las desventajas que puede generar la modalidad de contratación por hora?
- ¿Conocen los empleados y empleadores los derechos y obligaciones que implica la modalidad de contrato por hora?
- ¿Debe Recarga Veloz S.A implementar una nueva modalidad de contratación para el Área de ventas?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Analizar la adquisición de talento humano, mediante la modalidad de contrato permanente o contrato por hora para el departamento de ventas de la empresa Recarga Veloz S.A de C.V de Tegucigalpa.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Mostrar los beneficios y limitaciones para el empleado y el empleador de una contratación de modalidad permanente o contrato por hora.
- Distinguir cuáles son los derechos y obligaciones que los empleados y empleadores reconocen en la modalidad de contratación de empleo por hora.
- Identificar la percepción de los colaboradores en relación con su tipo de contrato y la fidelización con la organización.
- Establecer qué tipo de contrato debe implementar la empresa Recarga Veloz de manera que contribuya a mejorar la eficiencia y eficacia de las actividades diarias.
- Proponer la implementación de una nueva estrategia de contratación para el personal de venta para la empresa Recarga Veloz.

CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL

2.1 Referencia institucional

La empresa RECARGA VELOZ S.A. DE C.V. surge con el propósito de satisfacer la demanda de tarjetas de tiempo aire para telefonía celular, uno de los productos más comercializados en Honduras a inicios de los años 2000. Es el Sr. José Agustín Torres Mc Donough, socio fundador de la compañía, quién por iniciativa propia decide acercarse a una empresa de telefonía celular para comenzar una relación de negocio a nivel de Distribuidor Autorizado. (Recarga Veloz, S.A, 2019)

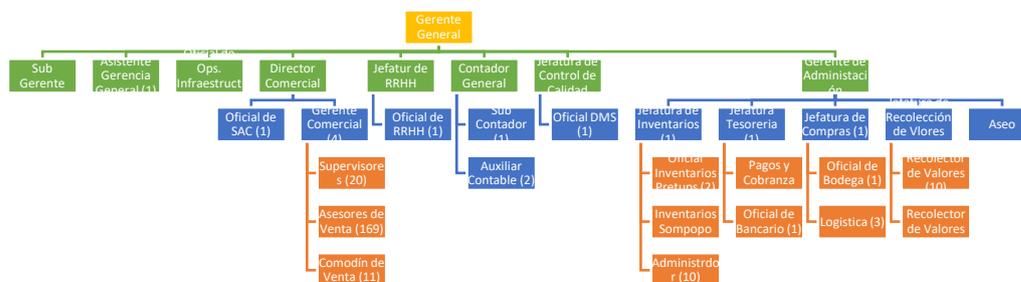
Este acercamiento le permitió identificar otra modalidad de negocio, el tiempo aire electrónico E-pin, mejor conocido como Recarga Electrónica. Los Distribuidores Autorizados que operaban en aquellos años, se negaban a comercializar este producto, el Sr. Torres, aprovechando esa coyuntura decide incursionar convencido de que el E-pin vendría a revolucionar el mercado de tiempo aire. Esta modalidad de comercialización electrónica del producto le permitió a la empresa incrementar rápidamente su nivel de facturación utilizando una estructura pequeña, eficiente y audaz. (Recarga Veloz, S.A, 2019)

Dos años más tarde, la penetración de E-pin en el mercado era evidente, las ventas habían crecido significativamente y Recarga Veloz ya formaba parte del top 10 de ventas Veloz para incursionar en el país vecino replicando lo hecho en el mercado hondureño. (Recarga Veloz, S.A, 2019)

A inicios del 2010, implementan un nuevo modelo de distribución que le permitiría tener mayor visibilidad del mercado e introduce el Distribution Management System (D.M.S) con la finalidad de mejorar significativamente la gestión en la atención al punto de venta (PDV). (Recarga Veloz, S.A, 2019)

Después de haber participado exitosamente en el proceso de evaluación, Recarga Veloz fue seleccionada para continuar con la distribución. La empresa, consciente de la importancia de adaptarse al nuevo sistema, decide invertir en una estructura que le permitiría alcanzar sus KPI'S para lograr la excelencia en la gestión. Recarga Veloz S.A. de C.V., cuenta con más de 12 años de experiencia como Distribuidor, actualmente, atendiendo aproximadamente el 50% del territorio nacional, opera con 9 Sucursales ubicadas en las principales ciudades del territorio asignado, cuenta con 220 colaboradores, de los cuales el 62% forman parte de la estructura de ventas. (Recarga Veloz, S.A, 2019)

Ilustración 1. Organigrama de la empresa



Fuente: (Recarga Veloz, S.A, 2020b)

2.1.1 Generalidades de la Empresa

2.1.2 Misión

Combinar la tecnología, recurso humano, visión y estrategia para implementar exitosamente el modelo de distribución (D.M.S) y regirnos bajo sus tres pilares fundamentales: proceso, disciplina, y control. Modelo que a la vez estará asegurando una gestión eficaz que nos permita asegurar nuestra rentabilidad y sostenibilidad y así brindar una distribución eficiente de sus productos. Con los cuales estaremos cumpliendo nuestra tarea principal de dar acceso a la comunicación, tecnología y educación a la población en general (Recarga Veloz, S.A, 2019).

2.1.3 Visión

Evolucionar constantemente con mejores herramientas y estrategias, que nos permitan cumplir con excelencia las exigencias del mercado; convirtiéndonos en el mejor distribuidor de la región, de esta manera poderle seguir llevando tecnología, comunicación y educación a la población. (Recarga Veloz, S.A, 2019)

2.1.4 Valores

- Innovación: Generar nuevas ideas, producto y servicios.
 - Excelencia: Buscar resultados eficientes y excepcionales.
 - Integridad: Respetar las normas en la ejecución de las actividades.
 - Compromiso: Servir al cliente interno y externo con eficiencia y rapidez.
- (Recarga Veloz, S.A, 2019)

2.1.5 Descripción del Departamento/Unidad

Debido al tiempo y esfuerzo que requiere, la investigación se desarrollara únicamente en el área comercial la cual está conformada por los puestos de Gerente Comercial

- Supervisor General
- Supervisor de Ventas
- Asesor de Ventas
- Comodín
- Oficial Servicio al Cliente (Recarga Veloz, S.A, 2020a)

2.2 Antecedentes del Problema

Recarga Veloz S.A. de C.V cuenta con varios proyectos, los cuales funcionan de forma independiente, debido a la situación actual del país, la fuerza de venta no puede salir a realizar sus funciones, tampoco puede realizar su trabajo de forma virtual, por esta situación la empresa decidió suspender los contratos de algunos de sus proyectos y se realizó el pago de prestaciones a sus colaboradores, la empresa necesita volver a la contratación del personal de ventas, la pregunta es ¿cuál será la forma de contratación?

Según el Código del trabajo y sus reformas, 1959, (s. f.) el art. 46 En Honduras existen diferentes tipos de contrato como ser, contrato tiempo permanente, contratos de tiempo limitado, para obras y servicios, en Recarga Veloz se trabajó con el contrato permanente, la rotación era alta la producción era baja, el empleado después del periodo de prueba bajaba su rendimiento, y esperaba ser despedido para que la Empresa pagara sus prestaciones.

La venta de productos puerta a puerta no es un trabajo fácil, aparte de soportar sol, agua, caminar distancias tiene que tener habilidades de venta, y el personal que se contrata para este tipo de puestos son personas de bajo nivel académico, muchos de ellos no son mano de obra calificada.

De igual forma, viendo un poco la competencia contratan su fuerza de venta con contrato por hora, bajo la modalidad tiempo limitado, esta modalidad se basa en contratar al empleado por el número de horas requeridas por la empresa, este tipo de contrato tiene que ser aprobado por el Ministerio de Trabajo, según la Ley del empleo por hora, la empresa solo puede tener el 40% de sus empleados bajo esta modalidad, tampoco puede pasar sus plazas ocupadas con contratos permanentes a contratos temporales (Ley de empleo por hora, 2014).

Recarga Veloz S.A. de C.V vio la necesidad de contratar a su personal de venta bajo la modalidad, contrato empleo por hora, en esta modalidad el empleado se gana su estadía en la empresa, ambas partes tienen la libertad de terminar el contrato cuando así lo dispongan, la preocupación que surge es como obtener la garantía que tendrá la fuerza laborar suficiente día a día para el cumplimiento de las actividades.

De igual forma como sustituir a un empleado en su ausencia, la responsabilidad del empleado es la misma, por lo tanto, la investigación requiere determinar las soluciones a los problemas y dudas que tiene la organización sobre este tipo de contrato.

2.2.1 Justificación

La importancia de la investigación radica en la solicitud realizada por parte del departamento de ventas de la empresa sobre la mejor opción para la captación de talento humano que se presenta en la actualidad con una incertidumbre por la pandemia del COVID-19 y los problemas causados por misma, evitar abonar más crisis económica para la empresa Recarga Veloz, siendo uno de los requisitos claves para iniciar ciertas operaciones, actualmente el modo de contratación de la empresa

es con contrato permanente, este tipo de contratación tiene algunas desventajas como la acumulación de pasivo laboral.

Bajo el modelo de contrataciones temporales en Honduras nace el Programa de Empleo por Horas “se propone para fomentar el empleo digno y decente, evitar el incremento de los índices de desempleo y sub-empleo, fomentar la inserción laboral, la educación, capacitación y formación profesional de trabajadores y trabajadoras”.(Trucchi, 2016, párr. 3), modelo que generó en el 2019 más de “200,000 puestos de trabajo a nivel nacional” (Perdomo, 2019, párr. 1)

Este modelo puede considerarse cómo una solución a la problemática actual con el área de ventas de Recarga Veloz, permitiendo de esta forma a que la empresa recompense con contratos permanentes solo a los empleados que cumplan de manera eficiente y eficaz las actividades de su puesto. La investigación busca contribuir a analizar la satisfacción de los empleados para continuar formando parte de la fuerza de ventas de la empresa.

CAPÍTULO III

3.1 MARCO TEÓRICO

3.1.1 Adquisición de talento humano

La adquisición de talento como “un enfoque estratégico para identificar, atraer e integrar talento para satisfacer eficiente y eficazmente las necesidades empresariales dinámicas”.(LRH, 2017), esta tiene una visión a largo plazo e identifica las necesidades para cubrirlas en el futuro.

Para lograr una buena adquisición del talento humano se debe realizar un eficiente proceso de selección que incluya:

3.1.2 Definición del puesto a cubrir

Una de las claves para que un proceso de selección tenga éxito es definir, con todo detalle, el perfil del puesto. Para ello, se debe tener claro:

- Las características y necesidades del cargo,
- Las funciones que tendrá que desarrollar el trabajador,
- Las herramientas que necesita manejar,
- El horario que debe cubrir,
- Las habilidades deseables y
- Los conocimientos técnicos imprescindibles.

De igual forma se deben considerar ciertos factores que influirán en la descripción del puesto, como ser:

- La duración del contrato, es decir, si se trata de una contratación temporal, para cubrir una baja, suplir las vacaciones o como refuerzo, debido a un incremento temporal del volumen de trabajo, o si, por el contrario, se trata de

una contratación indefinida, para atender un puesto que ha quedado vacante o uno nuevo, surgido como consecuencia del crecimiento de la empresa.

- Por otro lado, en función del puesto y de la duración del contrato puede que te interese más una persona con experiencia o alguien a quien puedas enseñar desde cero.

Además, también deberías tener presente los diferentes tipos de contrato que existen, para valorar cuál te puede convenir más, o las ayudas y subvenciones de las que te puedas beneficiar. Estos dos elementos pueden ayudarte a fijar algunos requisitos para preseleccionar a los candidatos, o a tomar la decisión final. (Business School, 2019)

3.1.3 Reclutamiento:

Una vez definido el perfil, es el momento de buscar a un número considerable de candidatos para poder elegir al mejor.

3.1.4 Preselección de los candidatos.

En este proceso se debe revisar todas las solicitudes y descartar aquellas que no cumplan los requisitos imprescindibles del perfil.

3.1.5 Uso de técnicas de preselección y selección:

En función del puesto y del perfil se deben realizar pruebas, test psicotécnicos o de personalidad, ejercicios y pruebas que valoren los conocimientos técnicos de los aspirantes o dinámicas de grupo o assessment center para comprobar cómo se

manejan ante determinadas situaciones y en qué habilidades destaca cada uno y la entrevista personal.

3.1.6 Toma de decisiones:

Suele ser el paso más complicado, sobre todo si se tienen diferentes candidatos, una vez tomada las decisiones se debe avisar a la persona seleccionado, como también a los otros candidatos sobre la decisión tomada.

3.1.7 Contratación:

En esta fase se preparan todos los papeles para formalizar el contrato y dar de alta al trabajador.

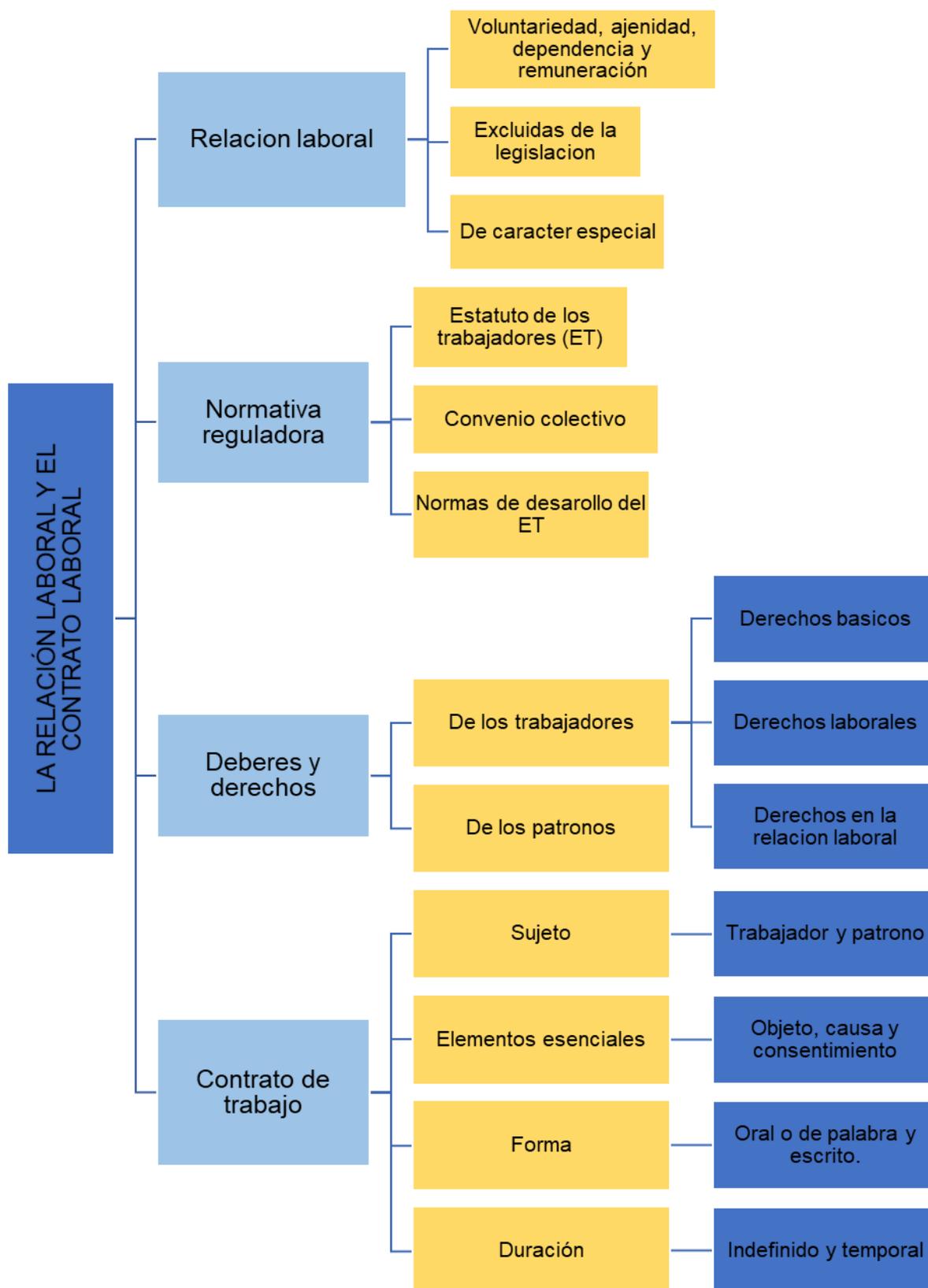
3.1.8 Seguimiento y control:

El proceso de contratación no finaliza con la formalización del contrato. Es necesario facilitar la adaptación del nuevo trabajador a la empresa y a su puesto de trabajo y verificar que se ha tomado la decisión acertada (Business School, 2019).

3.1.8.1 La relación laboral y el contrato de trabajo

La relación laboral es aquella en la que un trabajador presta sus servicios voluntariamente, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario, a cambio de una remuneración.

Ilustración 2. Relación laboral y el contrato de trabajo



Fuente: (Tejedo Sanz & Iglesias Prada, 2016, p. 8)

3.1.9 Contrato laboral, antecedentes históricos

El contrato de trabajo tiene origen en dos instituciones romanas: la *Locatio conductio operis* o Arrendamiento o Locación de obras tiene origen en el trabajo del artesano libre de Roma que se conceptualiza como un contrato consensual mediante el cual una de las partes es obligada a efectuar una obra determinada, por encargo de otra, y ésta a pagar un precio por ella. La *Locatio Conductio Operarum* o Contrato de Arrendamiento de Servicios tiene su origen en la esclavitud de Roma y consistía en el alquiler del esclavo para que realice algún servicio a otra persona que pagaba un canon al amo, por eso se conceptualiza como un contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por éste un precio en dinero. (De Rivero Santana, 1985)

En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo, (2016), indica que los contratos de duración determinada “proporcionan flexibilidad a las empresas para responder a cambios en la demanda, como los causados por las fluctuaciones estacionales, para reemplazar a un trabajador ausente o evaluar a empleados recién contratados antes de ofrecerles un contrato por tiempo indefinido” (párr. 5).

Con relación a los empleos y las empresas en tiempos de crisis, las empresas pasan por situaciones críticas, buscan soluciones que permitan optimizar los escasos recursos en su mayoría económicos, por lo cual el modelo de contratación temporal es considerado una solución ya que estos disminuyen el costo de la gestión de contratación del personal

3.2 La OIT,

las empresas en tiempo de crisis están muy interesadas en emplear sólo trabajadores temporales debido a las incertidumbres que enfrentan sobre sus

ingresos y situación de la demanda. Por lo general, prefieren contratar trabajadores temporales antes que personal permanente, ya que es probable que perciban que el momento de los despedidos puede llegar rápidamente si cambian las condiciones de la demanda. Además, en general, los trabajadores temporales tienen menos cobertura de seguridad social y menor acceso a la formación, lo cual hace que sean menos costosos para las empresas. (Barreiro, 2015, p. 83)

3.2.1.1 La Organización Internacional del Trabajo, (2011) en su C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964 en su numeral 122

Artículo 1

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
2. La política indicada deberá tender a garantizar:
 - a. que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
 - b. que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
 - c. que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Artículo 2

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

- a. determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1;
- b. tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

3.2.1.2 Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) - Honduras (Ratificación: 1980) Artículos 1 y 2 del Convenio núm. 122.

Política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. La Comisión de Expertos invitó al Gobierno a presentar información sobre los resultados alcanzados para generar empleo productivo en el marco del Programa Nacional de Trabajo Decente. La Comisión de Expertos pidió que se incluyan datos actualizados sobre la magnitud y la distribución de la mano de obra, la naturaleza y extensión del desempleo como fase indispensable para ejecutar una política activa del empleo en el sentido del Convenio.

3.2.1.3 Características que debe cumplir el contrato laboral

Según el autor Machicado, (2010) los contratos laborales deben cumplir con las siguientes características:

- Subordinación. El trabajador acata las instrucciones del empleador durante la vigencia del contrato.
- Dependencia. Existe un vínculo entre empleador y empleado que determina que la economía de este último se encuentre sujeta al ejercicio de los derechos y cumplimiento de obligaciones bilaterales.
- Exclusividad. El trabajador en forma exclusiva prestará su fuerza de trabajo en favor del empleador, no debiendo mantener relación laboral alguna con otro empleador.
- Onerosidad. La relación laboral tiene como objeto para el empleador el cumplimiento de una obligación y para el empleado la remuneración.

En Honduras, el Código del trabajo y sus reformas, 1959, (s. f.) Indica que los contratos individuales según su modalidad pueden ser:

3.2.1.4 Contrato de trabajo indefinido

Consiste en una prestación laboral de tracto sucesivo en una prestación laboral, pero puede extinguirse por mutuo consentimiento de las partes o voluntad unilateral de una de las partes bajo la formalidad del preaviso. “Cuando no se especifica fecha para su terminación” (Código del trabajo y sus reformas, 1959, s. f.)

3.2.1.5 Derechos otorgados por en los contratos de trabajo indefinido

Según el Manual de derechos y obligaciones laborales en Honduras, del Proyecto Cumple y Gana & Fundación del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia, (2006) para los contratos indefinidos, están:

- Descanso semanal: El Código del Trabajo estipula que todo trabajador/a que haya trabajado durante la semana seis días continuos, tiene derecho a gozar de un día de descanso remunerado. (Art. 338 del Código del Trabajo).
- Feriados o fiestas nacionales: En Honduras se reconocen como feriados o fiestas nacionales los siguientes:
 - 1º de enero, Año nuevo.
 - 14 de abril, Día de las Américas (Panamericanismo).
 - 1 de mayo, Día internacional del Trabajo.
 - 15 de septiembre, Día de Independencia. de octubre, Nacimiento de Francisco Morazán.
 - 12 de octubre, Día del Descubrimiento de América.
 - 21 de octubre, Día de las Fuerzas Armadas
 - 25 de diciembre, Navidad.
 - Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa, Días santos.
- Vacaciones: El trabajador/a adquiere el derecho a vacaciones anuales remuneradas después de cada año de trabajo al servicio de un mismo patrono, aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana. El período de las vacaciones que los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar, varía dependiendo del tiempo que éstos tengan de laborar para el empleador, se rige por las siguientes reglas: Después de 1 año de servicio continuo, 10 días laborales consecutivos,

después de 2 años de servicio continuo, 12 días laborables consecutivos, después de 3 años de servicio continuos, 15 días laborales consecutivos.

- Licencias: El Código del Trabajo en el artículo 95 inciso 5, señala, entre las obligaciones del empleador, la de conceder licencias al trabajador (máximo 2 días en cada mes calendario y en ningún caso más de 15 días en el mismo año) en los siguientes casos: Para cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la ley. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Aguinaldo: El aguinaldo es un beneficio económico anual al que tiene derecho todo trabajador/a por virtud de la ley. Es equivalente o consiste en un mes de salario, el cual se computa desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año de que se trate. No debe deducirse de él ninguna carga social. No se establece un pago mínimo, se paga de conformidad al salario pactado y se calcula con base en el promedio de los sueldos ordinarios devengados por el trabajador/a durante los doce meses del año calendario.

No se toman en cuenta los salarios extraordinarios. Para los trabajadores/as por unidad de obra (pieza, tarea, precio alzado, o destajo) el pago de aguinaldo se hace con base en treinta días, calculados sobre el promedio de los salarios del periodo de que se trate. (Art.8, 9 y 12 de la Ley del Séptimo Día y Decimotercer mes en concepto de Aguinaldo, Decreto 179-97 del 16 de octubre de 1997 y Decreto 112 de 28 de octubre de 1982).

- Décimo cuarto mes: Todos los trabajadores/as permanentes tienen derecho al pago del décimo cuarto mes de salario en el mes de junio de cada año (aunque las partes pueden pactar su pago en otra fecha diferente). De este pago no se

rebajan cargas sociales. Se paga el 100% del salario al trabajador/a que ha cumplido el año completo de trabajo en el periodo comprendido del 1 de julio al 30 de junio del período siguiente, se paga de conformidad al salario pactado y se calcula con base en el promedio de los sueldos ordinarios devengados por el trabajador/a durante los doce meses del año calendario

No se toman en cuenta los salarios extraordinarios. Para los efectos del pago del 14º mes, se considera continuo el trabajo de los trabajadores/as que hayan trabajado durante un mínimo de 200 días al año, aunque el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, y a quienes por contrato colectivo se les considere permanentes independientemente del tiempo trabajado.

En la pequeña y mediana industria, Artesanía, Agricultura y Ganadería en pequeña y mediana escala, se paga en base en el promedio de los Salarios mínimos percibidos durante el tiempo trabajado. (Art. 347 del Código del Trabajo, Decreto 135-94 reglamento por el Acuerdo 02-95 emitido por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social. Art.347 del Código de Trabajo, Decreto 135-94 del 12 de octubre de 1994, Acuerdo 02-95 del presidente de la Republica, Decreto 179-97 del 16 de octubre de 1997).

- Bono educativo: Tienen derecho todos los empleados y trabajadores del sector público y privado que perciban hasta el equivalente de dos salarios mínimo, el pago del Bono educativo por familia, el que se hará efectivo una sola vez por año, después de la primera prueba trimestral de los educandos, como una compensación social a los padres de los hijos en edad escolar, matriculados en los niveles de kínder, primaria y secundaria del país.

Consiste en la cantidad que la Dirección General de Salarios de la Secretaría de Trabajo determine, se incrementara en la misma proporción en que sea el Salario Mínimo y se pagara en la misma modalidad y condiciones en que se haga efectivo el Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo, en cuanto a la proporcionalidad para quienes no hubieren cumplido un año de trabajar con el mismo patrono. Debiendo los trabajadores presentar al patrono una constancia del manual de derechos y obligaciones laborales en honduras 40 centro educativo que este matriculado y partida de nacimiento del educando

- Derechos adquiridos: Aquellos derechos que son irrenunciables porque están tutelados por la Constitución de la República y son: vacaciones, decimotercer mes en concepto de aguinaldo y décimo cuarto mes en concepto de compensación social. (Art. 128 inciso 10 de la Constitución de la República).

3.2.1.6 Contrato de trabajo por tiempo determinado

Modalidad en virtud del cual trabajador debe concluir el trabajo en un tiempo determinado y concluye con el vencimiento del plazo estipulado en el contrato. Estos contratos no tienen periodo de prueba, tampoco tienen preaviso.

Pero si finaliza antes del periodo definido de manera injustificada por parte de la empresa debe pagar el desahucio, de igual forma el trabajador puede dar término al contrato. Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo, como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.(Código del trabajo y sus reformas, 1959, s. f.)

3.2.2 Historia de la ley del empleo por hora

El programa nacional de empleo por hora (PRONEH), fue creado mediante el decreto 230-210 que permite mediante la flexibilidad de horarios a las empresas contratar recurso humano calificado, permitiéndole minimizar sus costos operativos. El programa se mantuvo por un periodo de tres años, pero fue convertido en ley permanente mediante decreto 354-213 con el nombre de “Ley Empleo por Horas” publicado en la gaceta el 31 de marzo del 2014

La ley es de aplicación nacional, tanto en el área urbana como rural, para todas las personas naturales o jurídicas empleadoras propietarias de unidades, así como los programas especiales de desarrollo del sector público, y requieran contratación por periodos determinados.

La ley del empleo por hora establece que protege contra el despido injustificado, el pago de reenumerado de los derechos adquiridos (de manera anticipada), el pago será de la siguiente manera, al salario mínimo vigente de acuerdo al rubro correspondiente se le suma un 20% a la hora laborada, este porcentaje está dividido de la siguiente forma, 8% de decimocuarto, 8% del decimotercer mes y 4% el auxilio de cesantía, 1 día de vacacione por mes trabajado, IHSS, capacitaciones y la preferencia para ser empleado permanente (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, s. f.).

3.2.2.1 Ventajas del empleo por Hora para la empresa

- Una de las principales ventajas para la empresa al realizar la contratación de su personal por este modelo es que no acumula pasivo laboral y puede contratar según el horario de su conveniencia.

- Si un empleado sufre un accidente la empresa toma la decisión de pagar el tiempo que le queda del contrato o absorber la incapacidad.
- La empresa no tiene compromisos con el trabajador, según ley porque todo está cubierto en el pago del empleo por hora,
- La conclusión del contrato termina en el tiempo estipulado del mismo, la empresa decide si lo renueva o lo cancela, de renovarse se considera la continuidad de la modalidad o cambio a contrato permanente
- Eliges tu mano de obra ya sea calificada o no calificada en la jornada de tu conveniencia.
- Genera más oportunidades de empleo para contribuir con el desarrollo del país.
(*Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, s. f.*)

3.2.2.2 Obligaciones de las empresas al contratar bajo modalidad definida contratación por hora.

- La empresa debe registrar cada contrato en el departamento de Empleo por hora
- Debe pagar las horas laborales según la tabla que proporciona la STSS
- La empresa debe inscribir al empleado en el IHSS
- Debe permitir el gozo de 1 día de vacaciones remunerado al mes (*Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, s. f.*)

Ilustración 3. Tabla de salario empleo por hora en 2019

Tabla de salario empleo por hora en 2019

Incluido el 20% por derechos adquiridos y compensación no habitual.

► Cifras en Lempiras

Sector	Tamaño de las empresas	Salario mínimo (permanentes)	Jornada diurna	Jornada mixta	Jornada nocturna
Agricultura, silvicultura, caza y pesca 	De 1 a 10	6,440.66	40.95	42.89	50.04
	De 11 a 50	6,791.74	43.18	45.23	52.77
	De 51 a 150	7,179.88	45.64	47.82	55.79
	De 151 en adelante	7,674.11	48.79	51.11	59.63
Explotación de minas y canteras 	De 1 a 10	8,799.15	55.94	58.60	68.37
	De 11 a 50	9,063.14	57.62	60.36	70.42
	De 51 a 150	10,214.45	64.94	68.03	79.37
	De 151 en adelante	11,089.46	70.50	73.86	86.17
Industria manufacturera Fabril y artesanal 	De 1 a 10	8,636.96	54.91	57.52	67.11
	De 11 a 50	9,188.42	58.41	61.19	71.39
	De 51 a 150	10,355.65	65.83	68.97	80.46
	De 151 en adelante	11,242.77	71.47	74.88	87.36
Electricidad, gas y agua 	De 1 a 10	9,083.00	57.74	60.49	70.57
	De 11 a 50	9,355.48	59.48	62.31	72.69
	De 51 a 150	10,543.94	67.03	70.22	81.93
	De 151 en adelante	11,447.19	72.77	76.24	88.94
Construcción 	De 1 a 10	8,920.80	56.71	59.41	69.31
	De 11 a 50	9,188.42	58.41	61.19	71.39
	De 51 a 150	10,355.65	65.83	68.97	80.46
	De 151 en adelante	11,242.77	71.47	74.88	87.36
Comercio al por mayor, menor, restaurantes y hoteles 	De 1 a 10	8,920.80	56.71	59.41	69.31
	De 11 a 50	9,188.42	58.41	61.19	71.39
	De 51 a 150	10,355.65	65.83	68.97	80.46
	De 151 en adelante	11,242.77	71.47	74.88	87.36
Transporte, almacenamiento y comunicaciones 	De 1 a 10	9,000.91	57.23	59.95	69.94
	De 11 a 50	9,271.95	58.94	61.75	72.04
	De 51 a 150	10,449.80	66.43	69.60	81.20
	De 151 en adelante	11,344.97	72.12	75.56	88.15
Establecimientos financieros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas 	De 1 a 10	9,164.09	58.26	61.03	71.21
	De 11 a 50	9,439.02	60.01	62.86	73.34
	De 51 a 150	10,638.09	67.63	70.85	82.66
	De 151 en adelante	11,549.39	73.42	76.92	89.74
Servicios comunales, sociales y personales, seguridad, limpieza de edificios 	De 1 a 10	8,758.61	55.68	58.33	68.05
	De 11 a 50	9,021.37	57.35	60.08	70.10
	De 51 a 150	10,167.36	64.64	67.71	79.00
	De 151 en adelante	11,038.35	70.17	73.52	85.77
Actividades de hospitales 	De 1 a 10	8,758.61	55.68	58.33	68.05
	De 11 a 50	9,021.37	57.35	60.08	70.10
	De 51 a 150	10,045.26	63.86	66.90	78.05
	De 151 en adelante	10,701.34	68.03	71.27	83.15
Zonas libres	De 1 en adelante	7,652.46	48.65	50.97	59.46

Fuente: (Perdomo, 2019)

3.2.3 Satisfacción Laboral

Si bien es cierto las necesidades básicas son importantes en la vida de las personas esto no constituye las determinantes de la capacidad de motivación y satisfacción que se puede generar en una cultura empresarial. “Para Maslow (1954, 1959, 1970), Schaffer (1953) y Roe (1956) se resaltan las necesidades humanas y considera la satisfacción laboral como una mera respuesta de naturaleza afectiva. Se puede ubicar la satisfacción laboral en tres áreas: como una emoción, como una necesidad o como un afecto” (Zoraida Díaz Burgos, 2008, p. 192). En el aspecto empresarial otro investigador que implantó cambios significativos fue:

Fayol, (1949). Este estableció que los factores como el mejoramiento en el ambiente, métodos de trabajo, períodos de descanso y menos horas de trabajo eran medios para reducir la fatiga y la monotonía. Incluyó mayores salarios, mediante el sistema de incentivos financieros, mejores relaciones del trabajo y manejo adecuado de solución de problemas, tanto situaciones internas como externas que afectaban a los trabajadores. Se encontró con esto que fortalecían las actitudes positivas hacia el trabajo.(Zoraida Díaz Burgos, 2008, p. 194).

Hecha las observaciones anteriores los autores “Davis y Newstrom (2003), definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo” (Fuentes Navarro, 2012, p. 23).

Según estos autores la satisfacción se relaciona en tres actitudes de los empleados: Dedicación al trabajo, compromiso organizacional, estado de ánimo en el trabajo. En algunas ocasiones, es difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción

laboral, esto a que entre ellas existe una estrecha relación. Situación similar entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; La satisfacción en el empleo otorga, diferentes actitudes ante el trabajo.

De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo”, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales.(Atalaya Pisco, 2009, párr. 3)

3.2.3.1 Actividades de trabajo

Según Frederick Winslow nacido en filadelfia (1856-1915), introdujo y definió los siguientes principios.

1. Utilizar la ciencia en lugar de la improvisación: Estudiar el tiempo necesario para realizar cada operación y fijar un patrón común.
2. Seleccionar y entrenar a los trabajadores: Especializar a cada empleado en una tarea determinada.
3. Organizar el trabajo de forma científica: Cooperar con el trabajador, entrenándolo y poniendo a su servicio todo el conocimiento disponible (Vélaz Rivas, 1,996).

3.2.3.2 Balance vida y trabajo

Encontrar el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida diaria es un desafío que afrontan todos los trabajadores. “Las familias son las más afectadas. La capacidad de combinar con éxito el trabajo, los compromisos familiares y la vida personal es importante para el bienestar de todos los miembros de una familia” (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2016). La evidencia sugiere que un horario de trabajo largo puede resultar perjudicial para la salud personal, poner en peligro la seguridad y aumentar el estrés, además, cuanto más trabajen las personas, menos tiempo tendrán para dedicarlo a otras actividades, como el cuidado personal o el ocio. La cantidad y la calidad del tiempo libre son importantes para el bienestar general de las personas y pueden generar beneficios adicionales para la salud física y mental.

3.2.3.3 Empoderamiento y autonomía

Una posibilidad de cambiar o de motivar de forma que se aumente la autoestima se puede dar a través del empoderamiento de nuestros equipos trabajo, pensado y direccionándolos hacia equipos de alto desempeño.

Empoderar y dar poder de gestión, así como de decisión, se puede decir que es un proceso sobre la marcha, donde podemos como líderes ceder poder para que nuestro equipo tome decisiones con responsabilidad dándole también la autoridad necesaria para lograr efectividad en las decisiones tomadas, logrando con el tiempo reemplazar cada estructura piramidal por horizontales. (Tarazona, 2014, párr. 6).

Es importante reconocer que este proceso de empoderamiento lo podemos aplicar en nuestro trabajo al distribuir por ejemplo las cargas de trabajo, logrando así un proceso que también es fuente de motivación a los empleados, estos a su vez se sentirán responsables no solamente por hacer un trabajo, sino también por hacer que la compañía trabaje mejor. Un empleado motivado y empoderado es un activo solucionador de problemas, que ayuda a planear cómo deben hacerse las cosas y cómo hacer para que éstas se lleven a cabo.

3.2.3.4 Compensación y reconocimiento

Un sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y estar de acorde a las expectativas. Estas pueden ser intrínsecas y extrínsecas.

Motivación Intrínseca: “ emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas” (Mendoza, 2009, p. 9) Cuando las personas realizan actividades para satisfacer las necesidades de causación personal (determinación), efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca, en otras palabras, cuando la conducta esta auto regulada y surge de los intereses de las reacciones personales.

Las actividades intrínsecamente motivantes suelen ser complejas, novedosa e imprevisibles. Los estímulos y acontecimiento nuevos provocan a la persona curiosidad y tendencia a la exploración, lo que da la motivación personal (Mendoza, 2009).

3.2.3.5 Compromiso organizacional

Según el autor Timothy, (2013) es el “Grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus metas, y desea conservarse como miembro de ésta”. De igual forma Chiavenato, (1992) opina que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso de este.

Arias, (2001) propone citando a Meyer y Allen, que el compromiso organización se divide en tres componentes;

- Afectivo (Deseo): son los lazos emocionales en donde se refleja el apego emocional al sentir satisfacción de las necesidades, específicamente las psicológicas y expectativas, estas personas disfrutan de pertenecer a la organización.
- Compromiso de continuidad (Necesidad): este es un reconocimiento de las personas relacionado a los costos (financieros, físicos y psicológicos) y las pocas oportunidades que tienen las personas de encontrar un nuevo empleo, si decidiera renunciar a la organización.
- Compromiso normativo (Deber): se encuentra en la lealtad a la organización, en un sentido moral, una forma de pago por recibir beneficios específicos, Prestaciones, beneficios de capacitación y desarrollo profesional, el sentir que

el empleado debe algo por su formación. (García Ramírez & Ibarra Velásquez, 2016)

El compromiso organizacional consiste, entonces, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen.

3.1.1. Desempleo

Para empezar, a nivel mundial las tasas de desempleo son altas, se mantiene el problema de la desigualdad, y los que tienen un trabajo no es indicativo de tener un trabajo decente, con salario competitivo acorde a la situación económica de cada país, “La OIT pronostica que el número de desempleados aumentará 2,5 millones este año a pesar de haberse mantenido relativamente estable durante los últimos nueve años”(ONU, 2020a, párr. 3).

Además, la ONU, considera que “La pobreza de los trabajadores, moderada o extrema, incrementará entre 2020 y 2021 en los países en desarrollo”. No existen suficientes recursos para subsistir, situación que obliga a los trabajadores a aceptar trabajos informales, en horarios extendidos, mal remunerados o trabajos que no ofrecen la protección social o los derechos laborales necesarios que garanticen las condiciones adecuada para llevar una vida decente.

Asimismo, durante los tres primeros trimestres del 2020 debido a la pandemia de COVID-19, “los ingresos provenientes del trabajo a escala mundial han disminuido alrededor de un 10,7%, a saber, 3,5 billones de dólares con respecto al mismo período de 2019” (ONU, 2020b, párr. 5). Los países más afectados fueron los de

Latinoamérica, países que no recibieron tampoco paquetes de ayudas de incentivos fiscales a fin de disminuir las pérdidas de las horas de trabajo.

Con relación, a la situación laboral actual la crisis económica a nivel mundial tras la pandemia las cifras son más elevadas que lo pronosticado la OIT (2020) pronosticaba cifra estimada de desempleo global de 24.7 millones a causa del Covid.19, pero se estima un incremento de hasta 35 millones de empleados pobres, estas estadísticas alarmantes es para pensar por los empleados que trabajan de forma independiente o tienen trabajos no tradicionales o los empleados por hora o en situaciones precarias por la poca actividad laboral.

Una experiencia cercana de Latinoamérica, es Colombia, que se estima que cierre el año con una tasa de desempleo superior al 20% lo que lleva a una pérdida en su avance en el campo laboral de 10 años, los que tienen trabajo no todos son contratos permanentes, algunos tienen trabajo por hora, pero los beneficios sobre todo en materia salud se dificultan ya que el cálculo del pago de seguro social corresponde a un salario mínimo, pero actualmente las horas trabajadas son bajas, por lo cual deciden no cotizar.(Portafolio, 2020)

Otro ejemplo, es México, la pandemia Covid – 19 ha dejado 12 millones de mexicanos sin empleo, el cierre de empresas y los despidos sin garantías de ley, otros ante las situaciones de empresas declarándose en quiebra aceptaron negociar sus derechos, el Instituto Mexicano del Seguro Social explica “se han perdido 1.030.366 empleos formales, entre los meses de marzo, abril y mayo, a consecuencia de la crisis económica derivada del coronavirus”(Carbonell, 2020).

Esta crisis ha dejado en evidencia los empleos informales y la vulnerabilidad que tienen, ya que no tienen acceso a un plan de salud, plan de retiro para poder

retirar ahorros, entre las cifras más elevadas y a quienes ha afectado más es a las mujeres. Así como también se ha identificado muchos trabajadores que no tenían un contrato firmado, y fueron despedidos. Otros han buscado la forma de llevar alimentos a sus casas con trabajos por obra u hora, consultorías independientes, o emprender (Carbonell, 2020).

En Guatemala, la Fundación para el Desarrollo de Guatemala (Fundesa), “estima que se perderá unos 1 millón 550 mil empleos durante el 2020, influido por el impacto del coronavirus en las diferentes actividades económicas del país” a su vez indica que “las más afectadas son las actividades de alojamiento y servicios de comida con una pérdida de 42.8%, le sigue construcción con 34.7%, comercio, reparación de vehículos con 24.6% y en agricultura la pérdida de empleos sería del 22.5%, además otras actividades 26.1%.” (Colmenares, 2020, párr. 8).

Desde Junio del 2019, con la publicación en el Diario Oficial el Acuerdo Gubernativo 89-2019- los contratos de tiempo parcial son legales, lo que varía entre las dos formas de contratación es la base -el monto del salario- sobre el cual se hace el cálculo correspondiente para hacer efectivo el pago de las prestaciones como el aguinaldo, la bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado (Bono 14), y para cubrir el importe de salario que corresponde al goce de las vacaciones. (Fernández C, 2019, párr. 6)

A pocos meses de su vigencia el acuerdo de contratos parciales fue ratificado por la Corte de Constitucionalidad, dejando inoperante el reglamento (Acuerdo Ministerial 89-2019) para la aplicación del Convenio 175, por lo que perdió vigencia los 500 contratos a tiempo parciales que el Ministerio de trabajo había firmado. “ante una aparente contradicción entre el texto del convenio y la Constitución, lo que más conviene al trabajador es tener la posibilidad de tener acceso

a un trabajo a tiempo parcial, en aplicación del principio pro operario. (Hora, 2020, párr. 6)

En Honduras, en el 2019 el presidente de la Cámara de Comercio e industrias de Tegucigalpa, indica que el empleo por hora ha permitido la creación de nuevos puestos de trabajo, por la flexibilidad que tiene (Perdomo, 2019). Aunque esta Ley se creó con el fin de solventar el crecimiento del desempleo en el sector formal, lo que ha provocado es un aumento del subempleo en el país, en donde el trabajador tiene jornadas extensas e ingresos inferiores al salario mínimo vigente.

Con la aparición de la («Pandemia Covid-19 profundizará más el desempleo y la pobreza en Honduras», 2020) el Observatorio del Mercado Laboral (OML), estima que la tasa de desempleo aumentará a 9.5% en 2020, lo que significaría que el sector productivo hondureño perdería alrededor de 140,000 puestos de trabajo adicionales a los que tradicionalmente pierde cada año, sumado a 240,000 empleos que se perdieron en 2019, se estima una pérdida total de alrededor de 350,000 empleos

3.2.2 Crisis de salud, COVID-19

En el 2003, en la provincia de Guangdong, China, se reportó un brote de un cuadro respiratorio que se conoció como Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS, por sus siglas en inglés), en el cual se identificó a un betacoronavirus que fue nombrado **SARS-CoV**. Los pacientes presentaban síntomas de neumonía, con daño alveolar difuso que los conducía a un síndrome de distrés respiratorio agudo (SDRA). El brote contabilizó unas 8,000 personas infectadas y 776 muertes (Centros para el control y la prevención de enfermedades, 2020)

De la misma forma, en el 2012, una pareja de Arabia Saudita se presentó con un cuadro severo de neumonía, encontrándose un nuevo betacoronavirus asociado a

neumonía severa y falla renal que se denominó Coronavirus del Síndrome Respiratorio del Medio Oriente (**MERS-CoV**). Este brote totalizó 2,428 personas infectadas y 838 muertes. (Despacho de Comunicaciones y Estrategia Presidencial, s. f.-a)

A finales del 2019, en la ciudad de Wuhan, provincia al sur de China se reportó un brote de neumonía severa que en menos de 50 días había infectado alrededor de 70 mil personas y provocado cerca de 1,800 muertes. (*Neumonía de causa desconocida – China*, s. f.) El agente etiológico responsable se identificó como familia de los Betacoronavirus y se denominó inicialmente como Wuhan Coronavirus o Nuevo Coronavirus 2019 (2019-nCoV).

El Comité Internacional de Taxonomía Viral (ICTV, por sus siglas en inglés) lo denominó SARS-CoV-2 y a la enfermedad la llamó COVID-19. (Wang et al., 2020) Debido al crecimiento exponencial de casos en todos los continentes y al impacto de la nueva epidemia, la OMS declaró el 30 de enero de 2020 una Emergencia de Salud de Importancia Internacional (ESPII) y posteriormente, el 11 de marzo se catalogó como pandemia. (Rodríguez-Morales et al., 2020)

3.2.2.1 La situación del COVID-19 en Honduras

En nuestro país los primeros 2 casos de COVID-19 se registraron el 10 de marzo del 2020, el día 16 de noviembre 2020 el sistema Nacional de Gestión De Riesgos (SINAGER) reporto un total de 103102 casos confirmados y 2,823 muertes, representando el departamento Cortes 28,068 de los casos seguido del departamento de Francisco Morazán con 27,738 de los casos, Atlántida representa el tercer lugar con 6,596 siendo los departamentos más afectados.(Despacho de Comunicaciones y Estrategia Presidencial, s. f.-a, s. f.-b)

Es importante señalar que el entorno socioeconómico mundial, regional y hondureño para el año 2020, está marcado por la pandemia COVID-19, al respecto los organismos internacionales especializados en evaluación económica y financiera han planteado estudios y proyecciones del impacto de la crisis sanitaria, por ejemplo, la Comisión Económica Para América Latina de Las Naciones Unidas (CEPAL) establece que “América Latina y el Caribe enfrenta la pandemia desde una posición más débil que la del resto del mundo” (Núñez et al., 2020, p. 5)

Las proyecciones previas a la pandemia eran de un crecimiento económico para la región de máximo un 1.3%, sin embargo, ante la crisis sanitaria y las medidas de emergencia adoptadas por los países, se pronostica una caída del PIB que en el escenario más optimista puede ser de 1.8%, mientras que según las medidas que se adopten y el tiempo que se extienda la crisis, se podrían alcanzar contracciones mayores al 4%.

El reporte añade que el COVID-19 impacta económicamente a Latinoamérica principalmente a través de la disminución de la actividad económica de los principales socios comerciales de la región, la caída de los precios de los productos primarios que representan algunas de las principales exportaciones regionales, interrupción de las cadenas globales de valor de las que los países latinoamericanos forman parte, la menor demanda de servicios de turismo y la intensificación de la aversión al riesgo financiero.

Adicionalmente, se establece que los principales sectores afectados por las medidas de cuarentena y distanciamiento son los servicios de comercio, transporte, servicios empresariales y sociales que generan 64% del empleo formal, así mismo el informe menciona que “el 53% del empleo de la región se da en actividades informales, que serán significativamente afectadas por basarse principalmente en contactos

interpersonales” (Núñez et al., 2020, p. 6) situación que afecta de manera particular a Honduras, debido a las condiciones de pobreza y acceso a empleo formal del país.

3.3 Conceptualizaciones y definiciones

3.3.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT) (en inglés ILO - International Labor Organization):

Forma parte de los organismos especializados de la Organización de Naciones Unidas (ONU) cuyo objetivo es promover la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo y la creación de oportunidades de empleo, a su vez la OIT tiene una oficina de actividades para los trabajadores (ACTRAV), es la unidad encargada de servir de enlace entre la OIT y los sindicatos.(Organización Internacional de Trabajo, 2020)

3.3.2 Secretaria de Trabajo de Honduras y seguridad social (STSS),

En Honduras es la institución encargada de la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas de empleo, inclusive de los discapacitados, el salario, la formación de mano de obra, el fomento de la educación obrera y de las relaciones obreras patronales, la inmigración laboral selectiva, la coordinación del sistema de Seguridad Social, el reconocimiento y registro de la personalidad jurídica de Sindicatos y demás organizaciones laborales, lo relativo a la higiene y seguridad ocupacional, el manejo de los procedimientos administrativos de solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo.(*Secretaría de Trabajo y Seguridad Social*, 2020)

3.3.3 Código de Trabajo:

Entre los documentos jurídicos laborales que regulan los derechos de los trabajadores se encuentra el Código de Trabajo, bajo el decreto No 189-159, entre sus disposiciones generales del artículo número 1, “El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión” (Código del trabajo y sus reformas, 1959, s. f.).

3.3.4 Contrato de trabajo:

consiste en la protección que ofrecen la mayor parte de las legislaciones laborales nacionales y los instrumentos de la OIT, se extiende exclusivamente a las personas que trabajan para un empleador identificable, con el cual han establecido una relación de trabajo, denominándose por lo que genera el instrumento jurídico correspondiente contrato de trabajo. Estos contratos pueden ser explícitos o implícitos, establecidos por escrito o sólo verbalmente

3.3.5 Patrono:

De igual forma en el (Código del trabajo y sus reformas, 1959, s. f.), se menciona la figura del patrono como “toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo” (art.5). La Real Academia de la Lengua Española (2020) lo define como “persona que emplea trabajadores” (ASALE & RAE, 2020, párr. 1)

3.3.6 Trabajador:

“Persona que realiza un trabajo a cambio de salario el (Código del trabajo y sus reformas, 1959, s. f.) “toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una

remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo” (art.4).(Código del trabajo y sus reformas, 1959, s. f.)

3.3.7 Mercado laboral:

La confluencia de la demanda y la oferta de puestos de trabajo, es decir, aquellos agentes que ofrecen trabajo y aquellas personas que pueden ocupar dichos puestos. Dadas sus características especiales, a esto conocemos como mercado laboral, suele estar regulado por el Estado a través de herramientas tales como el derecho laboral, los convenios colectivos y los contratos. (Chiavenato, 2008).

3.3.8 Satisfacción laboral:

Según Pujol-Cols & Dabos, (2018) identifican que en los campos del comportamiento organizacional y de la psicología laboral se estudia la satisfacción laboral, ya que esta emerge fundamentalmente para explicar distintas variables vinculadas con la efectividad organizacional, tales como el ausentismo, la rotación, a su vez el otra definición es “La satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo” (Baluyos et al., 2019)

3.3.9 Estabilidad laboral y vínculo contractual.

El carácter indefinido de un contrato puede ser “originario cuando así es concertado por las partes al momento de su celebración, o sobrevenido, ya sea cuando se modifica voluntariamente un contrato temporal y se lo transforma en indefinido o cuando la indefinición es impuesta como sanción ante alguna de las faltas consideradas graves” (Barreiro, 2015, p. 83).

3.3.10 Beneficios laborales:

La Real Academia Española,(2020) define la palabra Beneficio como “es un bien que se hace o se recibe”. Hidalgo, (2011) define a los beneficios laborales como prestaciones o servicios en especie que otorga las empresas, primordialmente los que son destinados a contemplar el ingreso habitual de los colaboradores. Los objetivos más destacados que suelen motivar la incorporación de los beneficios al esquema de compensaciones son: Asimilar las prácticas para atraer y retener talentos de la empresa a las de sus competidoras, y así minimizar la carga tributaria en las compensaciones, aunque, con el paso de los años, los Estados han incrementado su presión también sobre los beneficios.

3.3.11 Programa Nacional de Empleo por Hora:

El Programa Nacional de Empleo por Horas (PRONEH), fue creado mediante Decreto 230-2010, como estrategia principal de la reactivación de la economía y la generación de empleo, es un programa especial de emergencia, que promueve el empleo por hora, de carácter temporal, creado con el fin de fomentar el empleo digno, el mantenimiento de los puestos de trabajo existentes y disminuir el desempleo y subempleo en el país.

3.3.12 Empleo:

Se refiere tanto a un trabajo, como a una ocupación o un oficio. Sin embargo, el uso más extendido de empleo es el que indica toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica.

3.3.13 Análisis:

Un **análisis** es un **estudio profundo de un sujeto, objeto o situación** con el fin de conocer sus fundamentos, sus bases y motivos de su surgimiento, creación o causas originarias. Un análisis estructural comprende el área externa del problema, en la que se establecen los parámetros y condiciones que serán sujetas a un estudio más específico, se denotan y delimitan las variables que deben ser objeto de estudio intenso y se comienza el examen exhaustivo del asunto del proyecto.

3.4 Análisis de la situación actual

En la empresa recarga veloz, el personal del departamento de ventas se ha contratado mediante contrato permanente, gozando de los beneficios por ley, además de las comisiones por el cumplimiento de metas que cada uno de los proyectos tiene.

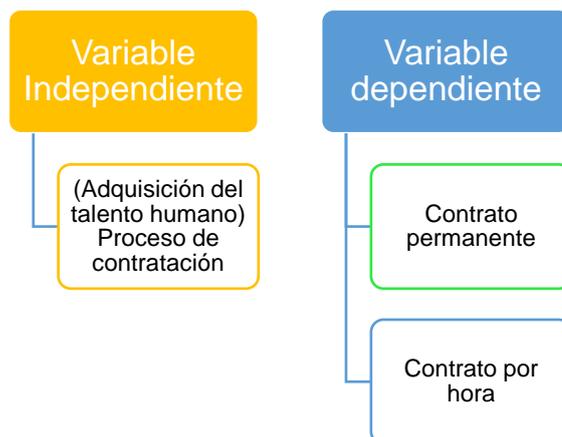
En la actualidad el departamento de ventas mantiene vendedores a mayoristas, vendedores de cable puerta a puerta y el vendedor denominado freelancer quienes venden al consumidor final, recargas chips y sim card.

En las últimas evaluaciones los vendedores de puerta a puerta y freelancer mostraban bajo rendimiento en las evaluaciones y el no cumplimiento de las metas, pero al tener un contrato permanente gozaban de un salario base según lo estipulado por ley salario mínimo, de igual forma se había identificado que muchos de ellos bajaban su rendimiento para ser despedidos y gozar de los beneficios por ley.

Ante la situación de crisis sanitaria la situación se agudizo en la empresa dificultando que estos vendedores realizaran sus trabajos por lo cual la empresa prescindió de sus servicios y liquidando a los empleados de puerta a puerta y freelancer, la situación del COVID-19 se mantiene, pero la economía del país se ha restablecido por lo cual la empresa necesita recuperar su cuerpo de ventas, y ante esta situación, considera la recontractación del personal.

Se ha recontratado a los empleados del departamento de ventas por contrato temporal, pero se necesita realizar el análisis de la adquisición por una modalidad que asegure el cumplimiento de las metas de la empresa y disminuya la alta rotación que antes se había identificado.

Ilustración 4. Variable independiente, variable dependiente.



Adquisición del talento humano; Proceso de contratación, siguiendo los lineamientos del manual de reclutamiento y selección del personal de la empresa Recarga Veloz S.A, inicia con la necesidad de cubrir una plaza ya sea nueva, temporal o sustitución. Para ello previamente se debe tener la documentación soporte con la descripción del puesto, y la justificación respectiva. Toda contratación debe estar presupuestada y aprobada por la Gerencia General.

Las plazas previamente son analizadas para cubrir esas necesidades a lo interno de no tener personal se inicia el proceso externo, publicando las vacantes en los diferentes portales de contratación en el país por medio de una agencia de colocación de persona. Las entrevistas se manejan de forma coordinada con el jefe del área, y teniendo en consideración igualdad de derechos; y proporciona en forma equitativa la oportunidad de emplear a candidatos y candidatas sin discriminación de raza, origen,

nacionalidad, sexo, edad, prevaleciendo como criterio final los requisitos y condiciones del puesto.

En el caso de las recontrataciones, el candidato debe someterse a todo el proceso de selección. En el caso de que un empleado se ha retirado de la institución por causas justificadas queda excluido de iniciar el proceso.

Se realiza la respectiva entrevista, teniendo en consideración los requisitos necesarios, expectativas, beneficios otorgados por la empresa, de igual forma validad la experiencia, estudios, personalidad, actitud, aspiración salarial, disponibilidad y situación socioeconómica del candidato. Y completar documentación en el caso que se tenga pendiente por el candidato, de igual forma el candidato debe informar si tiene alguna relación o parentesco con personal de la empresa.

Posterior a esto se procede a confirmar las constancias, y la información recibida, conforme a las normas de la empresa, al finalizar la validación de la documentación se agenda entrevistas con los jefes de área con los prospectos, en caso de ser necesaria para el puesto y a consideración del jefe para validad competencias se realizan las pruebas: Ofimática, manejo, contabilidad, plataformas virtuales entre otras según la plaza y aceptación del candidato.

De igual forma se tiene identificadas los motivos de rechazo, como ser malas referencias, no pasar la entrevista, información falsa o tergiversada en la hoja de vida o solicitud de empleo. El candidato que cumple con todos los requisitos es informado y debe presentar a firmar el respectivo contrato que especifica los términos y condiciones del puesto, de igual forma se le indica la fecha de inicio de labores, sueldo a devengar y derechos o beneficios. Por norma institucional el candidato debe iniciar sus labores al inicio de la semana.

El área encargada de la contratación informa a los candidatos que no aprobaron para indicarle que no ha sido seleccionado (Sin informar razones) de igual forma la información recabada en el proceso tiene carácter confidencial y será utilizada únicamente con fines de decisión de contratación.

Los documentos necesarios para la contratación son:

- a. Hoja de vida.
- b. Fotocopia de diplomas
- c. Cursos Recibidos
- d. Constancias de trabajos anteriores (en caso de no poseer experiencias laborales previas, dos cartas de referencia personal)
- e. Referencias verificadas
- f. Solicitud de empleo llena
- g. Descripción del puesto
- h. Fotocopias de documentos personales (Tarjeta de identidad o carnet de residencia, carnet del IHSS (si lo tiene) y Licencia de conducir (acuerdo al puesto))
- i. Fotocopia tarjeta de identidad Constancia de haber leído reglamento interno, memorándum aplicables y código de ética de RECARGA VELOZ S.A.

De igual forma todo empleado en su primer día deberá pasar por el proceso de inducción informativo, el cual realiza Recursos humanos, el cual es coordinado con el jefe de área, llenar todos los formularios internos de seguro de vida (si el puesto o requiere), seguro social y RAP

Para los contratos temporales el jefe inmediato enviará a Recursos humanos una solicitud de renovación o extensión de contrato, solicitud que será enviada con cinco días hábiles antes de que finalice dicho contrato.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Alcance

La investigación tiene un **alcance descriptivo**, ya que “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 92). Esto en relación con el objetivo general definido para el estudio que es Analizar de la adquisición de talento humano, mediante las modalidades de contrato permanente o contrato de tiempo limitado, para el departamento de ventas de la empresa recarga veloz S.A de Tegucigalpa.

4.2 Enfoque

El enfoque de la investigación es mixto; Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 534)

Se utilizó un modelo cuantitativo para evaluar la satisfacción de los empleados de área de ventas de Recarga Veloz; por otra parte, se utilizó modelo cualitativo, para interpretar a la información recibida de parte de los gerentes de la empresa.

4.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación es **no experimental**, estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 152).

4.4 Transversal descriptivo:

Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 187). En la presente investigación no se realizó manipulación de las variables y los datos fueron recolectados para el análisis en un momento único. Con la finalidad de recuperar información de los instrumentos aplicados encuesta y entrevista.

Asimismo, los métodos utilizados fueron, la **estadística descriptiva** “es un conjunto de técnicas numéricas y gráficas para describir y analizar un grupo de datos, sin extraer conclusiones (inferencias) sobre la población a la que pertenecen es un conjunto de técnicas numéricas y gráficas para describir y analizar un grupo de datos, sin extraer conclusiones (inferencias) sobre la población a la que pertenecen para medir el grado de satisfacción de los empleados del área de ventas.

La entrevista cualitativa, para medir la percepción de los gerentes sobre el cambio de modalidad de contrato se utilizó los puntos que tuvieron correlación entre las respuestas a diferentes preguntas.

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

La población de la investigación está conformada por la totalidad de la fuerza de ventas con un total de **205** empleados de la empresa de Recarga Veloz, distribuidos de la siguiente forma: Un (1) Director, cuatro (4) Gerente comercial, veinte (20) supervisores, ciento sesenta y nueve (169) Asesores de venta, once (11) Comodín.

En la actualidad 169 empleados tiene contrato permanentes y 36 empleados tienen contratos de tiempo limitado.

4.5.2 Muestra

El tipo de muestra utilizado fue **no probabilística** ya que la elección de los elementos no dependió de la probabilidad, **muestreo por juicio** en el cual los elementos de la población se seleccionan con base en el juicio del investigador, en este caso se consideró que son representativos de la población de interés los empleados del área de ventas.

Ilustración 5. Cálculo de la muestra.



Asesoría Económica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error:

 Nivel de confianza:

 Tamaño de Poblacion:

Margen: 10%
Nivel de confianza: 99%
Poblacion: 200

Tamaño de muestra: 91

Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
 Z= Nivel de confianza deseado
 p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
 q=Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
 e= Nivel de error dispuesto a cometer
 N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

En cuanto a la unidad de análisis cuantitativo los resultados de la encuesta aplicada, se recibieron **114 respuestas**.

En el caso de la unidad de análisis cualitativo se realizaron 4 entrevistas a los gerentes de la empresa Recarga Veloz.

4.6 Técnicas e instrumentos aplicados (encuestas, entrevistas, etc.)

Las técnicas utilizadas en este estudio son la encuesta y la entrevista

En el caso de los instrumentos utilizados son hoja de encuesta dividida en dos partes.

Primera parte de la hoja de encuesta, contiene las preguntas de información general, en la segunda parte se colocaron las preguntas de medición de satisfacción de los empleados de la empresa Recarga Veloz, que incluye 17 preguntas en escala de Likert con los ítems Muy satisfecho, Satisfecho, Neutral, Insatisfecho, Muy insatisfecho, en preguntas de Satisfacción, a partir de la pregunta 18, se colocaron preguntas mixtas a fin de recuperar información más específica sobre la modalidad de contrato de tiempo limitado y su percepción sobre esta modalidad.

Para la aplicación de la encuesta, debido a la crisis sanitaria debido al COVID 19, se utilizó la herramienta de formulario de google, enviando la encuesta por correo y cuentas WhatsApp.

En cuanto a la entrevista se utilizó una guía semi estructurada con 5 preguntas abiertas.

4.7 Validez del instrumento:

El instrumento fue sometido a un proceso de revisión y validación de contenido mediante apoyo del asesor del proyecto, así como de la empresa, quienes emitieron

sus opiniones en relación con la coherencia, claridad, pertinencia e ítems que contiene el instrumento para determinar su comprensión y aceptación

4.8 Confiabilidad:

Se considera que la confiabilidad del instrumento de medición será garantizada mediante la aplicación electrónica de la encuesta donde únicamente podrá acceder el personal de la empresa.

4.9 Fuentes de información (primarias y secundarias)

4.9.1 Fuentes primaria:

Libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, trabajos presentados en conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios previos con los gerentes de área, foros y páginas en internet, blog, videos y otros.

4.9.2 Fuentes secundarias:

Trifolios, brochurs, resultados de encuestas

CAPITULO V

5.1 Análisis de los Resultados

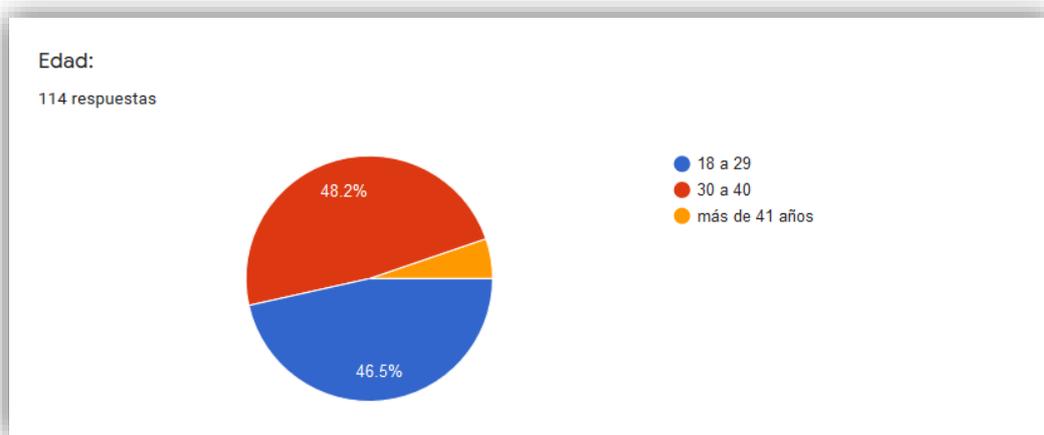
Se presentan los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a diferentes personas.

Información de carácter general

Tabla 1. Edad

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
18 a 29	53	46.5%	95%
30 a 40	55	48.2%	95%
más de 41 años	6	5.3%	5%
Total general	114	100%	100%

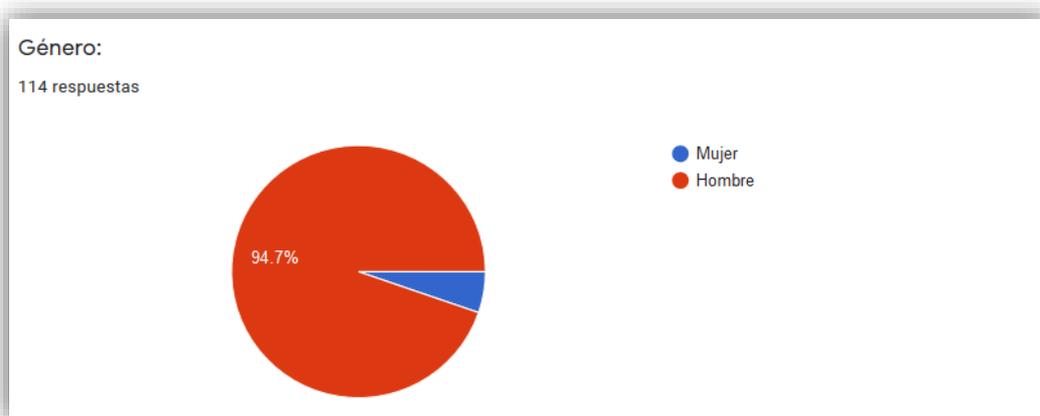
Gráfico 1. Edad



El tamaño de la muestra pertenece a 114 personas de las cuales el 48.2% están en el rango de edades entre 30 a 40 años, seguido por un 46.5% en el rango de 18 a 29 años, finalizando con un 5.3 % con más de 41 años.

Tabla 2. Género

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Hombre	108	94.7%	94.7%
Mujer	6	5.3%	94.7%
Total general	114	100%	100.0%

Gráfico 2. Género

Como se muestra en la gráfica N.2, el 94.7% de las personas encuestadas son caballeros, siguiendo con un 5.3% de las personas encuestadas pertenecen al género femenino.

Tabla 3. ¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su puesto de trabajo dentro de la organización?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Asesor de Ventas	104	91.2%	91.2%
Comodín	4	3.5%	91.2%
Oficial Servicio al Cliente	1	0.9%	94.7%
Supervisor de Ventas	5	4.4%	95.6%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 3. ¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su puesto de trabajo dentro de la organización?

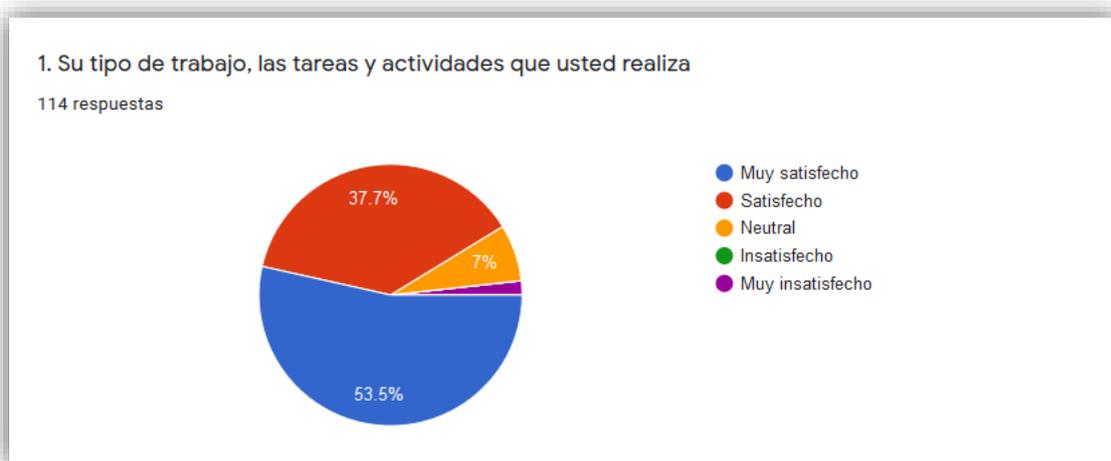


Como se muestra en el gráfico, el mayor porcentaje obtenido de los encuestados, pertenecen a los asesores de ventas obteniendo un resultado del 91.2%, seguido con 4.4% los supervisores de ventas, un 3.5% son comodín y finalizando con un 0.9% corresponde a los oficiales de servicio al cliente, en la categoría que describe mejor su puesto de trabajo.

Tabla 4. ¿Su tipo de trabajo, las tareas y actividades que usted realiza?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Muy insatisfecho	2	1.8%	1.8%
Muy satisfecho	61	53.5%	1.8%
Neutral	8	7%	55.3%
Satisfecho	43	37.7%	93.0%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 4. ¿Su tipo de trabajo, las tareas y actividades que usted realiza?

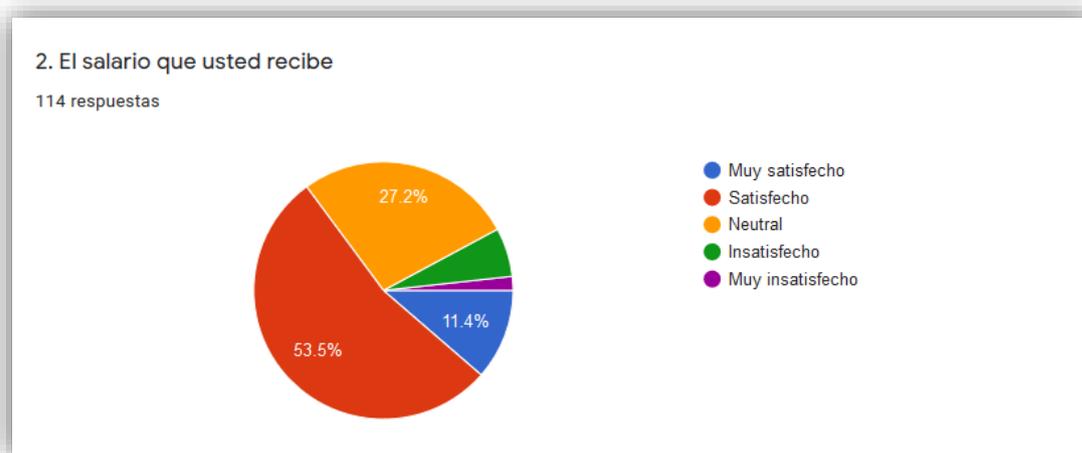


Como lo indica en la gráfica, en respuesta a las 114 personas encuestadas, se identificó que el 53.5% se muestran muy satisfechos con sus actividades realizadas dentro de la institución, seguido del 37.7% se encuentran satisfechos, mientras que el 7% se mantuvo neutral con su respuesta y concluyendo de manera negativa con 1.8% insatisfechos, esto significa que los resultados son positivos y se encuentran conforme con su trabajo.

Tabla 5. ¿El salario que usted recibe?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	7	6.1%	6.1%
Muy insatisfecho	2	1.8%	6.1%
Muy satisfecho	13	11.4%	7.9%
Neutral	31	27.2%	19.3%
Satisfecho	61	53.5%	46%
Total general	114	100.0%	100%

Gráfico 5. ¿El salario que usted recibe?



Una de las preguntas importantes que se realizó, es con respecto al salario devengado, en respuesta obtenida se muestra la siguiente, el 53.5% se encuentran satisfechos con el salario obtenido, mientras que el 27.2% de los encuestados mantuvo una postura neutral, siendo un porcentaje relativamente alto o quizás dudoso en su manera de responder, un 11.4% manifestaron que estar muy satisfechos, cabe mencionar que un 6.1% de las personas no están satisfechos y finalizando con el 1.8% que se encuentran muy insatisfechos con la remuneración recibida.

Tabla 6. ¿El sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	14	12.3%	12.3%
Muy insatisfecho	2	1.8%	12.3%
Muy satisfecho	14	12.3%	14.0%
Neutral	34	29.8%	26.3%
Satisfecho	50	43.9%	56.1%
Total general	114	100.00%	100%

Gráfico 6. ¿El sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe?



Con el propósito de identificar acerca de las comisiones y premios económicos, se realizó la consulta a los encuestados y los resultados fueron variados, en respuesta obtenida se muestra que el 43.9% de la población está satisfecha con sus estímulos monetarios, mientras que un 29.8% respondió de forma neutral, un 12.3% se sienten muy satisfechos, mientras que de forma negativa se demuestra con un 12.3% insatisfechos y un 1.8% muy insatisfecho.

Tabla 7. ¿La remuneración de las horas extraordinarias que hace?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	15	13.2%	13.2%
Muy insatisfecho	4	3.5%	13.2%
Muy satisfecho	22	19.3%	16.7%
Neutral	36	31.6%	36.0%
Satisfecho	37	32.5%	67.5%
Total general	114	100%	100%

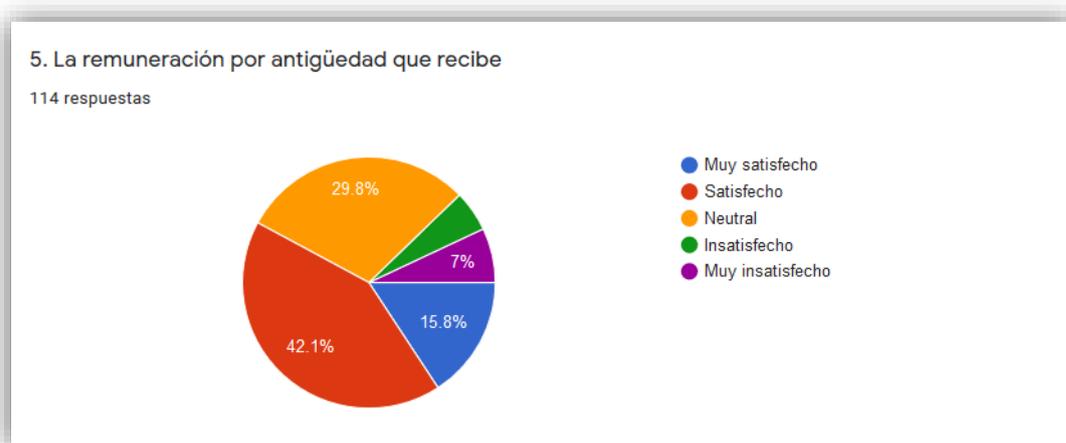
Gráfico 7. ¿La remuneración de las horas extraordinarias que hace?



El 32.5% de la muestra indica estar satisfechos con la remuneración de las horas extras, un 31.6% respondió de manera neutral, un 19.3% muy satisfechos, mientras que el 13.2% demuestra estar insatisfechos y concluyendo con un porcentaje de 3.5% muy insatisfechos.

Tabla 8. ¿La remuneración por antigüedad que recibe?

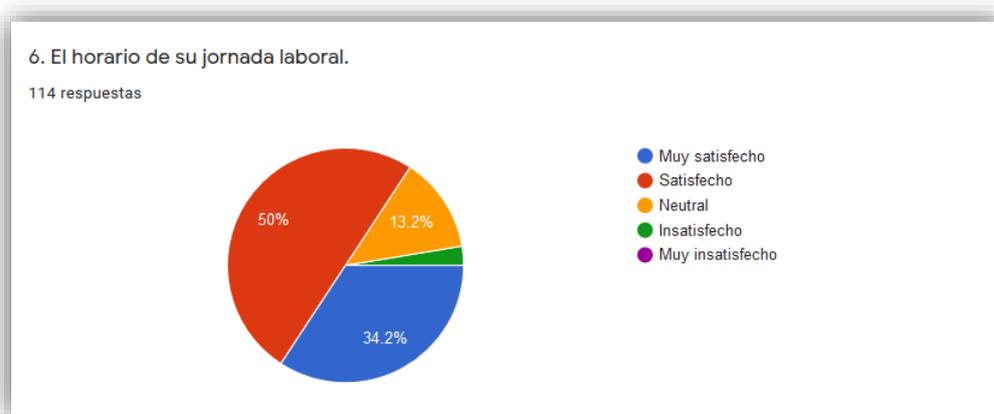
Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	6	5.3%	5.3%
Muy insatisfecho	8	7%	5.3%
Muy satisfecho	18	15.8%	12.3%
Neutral	34	29.8%	28.1%
Satisfecho	48	42.1%	57.9%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 8. ¿La remuneración por antigüedad que recibe?

Se puede ver en el gráfico que, en resultados obtenidos conforme a la remuneración por antigüedad que reciben, el 42.1% de los encuestados consideran que se encuentran satisfechos con la remuneración que recibe, seguido de un 29.8% respondieron de manera neutral, un 15.8% mostraron estar muy satisfechos, mientras que el 7% respondieron de manera negativa al estar muy insatisfechos y un 5.3% insatisfechos.

Tabla 9. ¿El horario de su jornada laboral?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	3	2.6%	2.6%
Muy satisfecho	39	34.2%	2.6%
Neutral	15	13.2%	36.8%
Satisfecho	57	50%	50%
Muy Insatisfecho	0	0%	100%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 9. ¿El horario de su jornada laboral?

Dentro del cuestionario se incluyó la pregunta con respecto al horario de la jornada laboral según los resultados de la muestra, reflejan que el 50% respondieron estar satisfechos a la pregunta, el 34.2% respondieron que se encuentran muy satisfechos con la jornada laboral, marcaron de manera neutral un 13.2%, con relación a un 2.6% de demuestran estar insatisfechos y un 0% muy insatisfechos. Podemos concluir que los encuestados se encuentra satisfechos con sus horarios de trabajo.

Tabla 10. ¿Los objetivos, metas del área que se debe alcanzar?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	6	5.3%	5.3%
Muy satisfecho	26	22.8%	5.3%
Neutral	26	22.8%	28.1%
Satisfecho	56	49.1%	50.9%
Muy insatisfecho	0	0%	100%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 10. ¿Los objetivos, metas del área que se debe alcanzar?

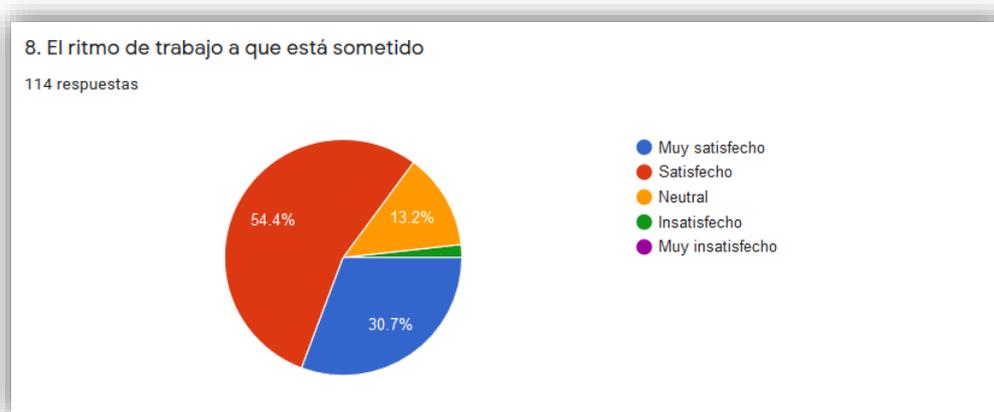


Se buscó indagar acerca de los objetivos y metas del área que se desean alcanzar con los encuestados, en el gráfico se observa que los resultados corresponden es de un 49.1% satisfechos, un 22.8% muy satisfechos, de manera neutral corresponde a un 22.8%, mientras que el 5.3% demostró estar insatisfechos y un 0% muy insatisfechos.

Tabla 11. ¿El ritmo de trabajo a que está sometido?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	2	1.8%	1.8%
Muy satisfecho	35	30.7%	1.8%
Neutral	15	13.2%	32.5%
Satisfecho	62	54.4%	45.6%
Muy insatisfecho	0	0%	100%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 11. ¿El ritmo de trabajo a que está sometido?

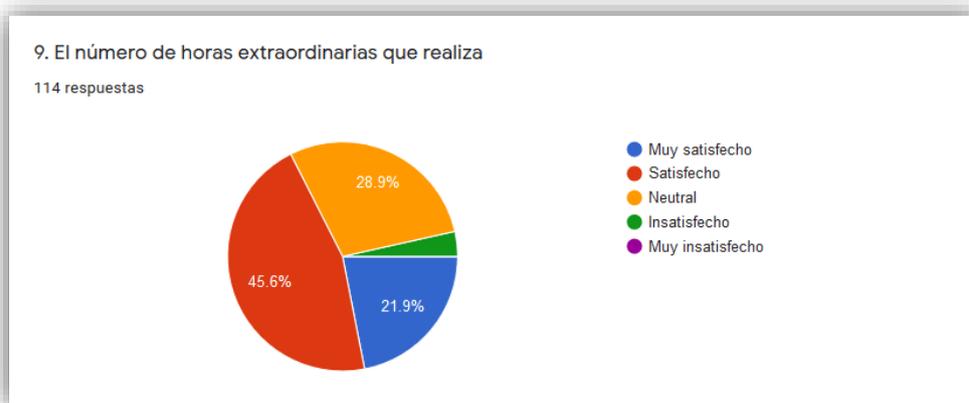


Dentro del cuestionario se incluyó la pregunta sobre el ritmo de trabajo al que están sometidos, de acuerdo con los resultados en la imagen, el 54.4% respondió que se encuentran satisfechos con el ritmo de trabajo, el 30.7% muy satisfechos, mientras que el 13.3% lo hizo de manera neutral, un 1.8% comentó que está insatisfecho y un 0% muy insatisfecho.

Tabla 12. ¿El número de horas extraordinarias que realiza?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	4	3.5%	3.5%
Muy satisfecho	25	21.9%	3.5%
Neutral	33	28.9%	25.4%
Satisfecho	52	45.6%	54.4%
Muy insatisfecho	0	0%	100%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 12. ¿El número de horas extraordinarias que realiza?

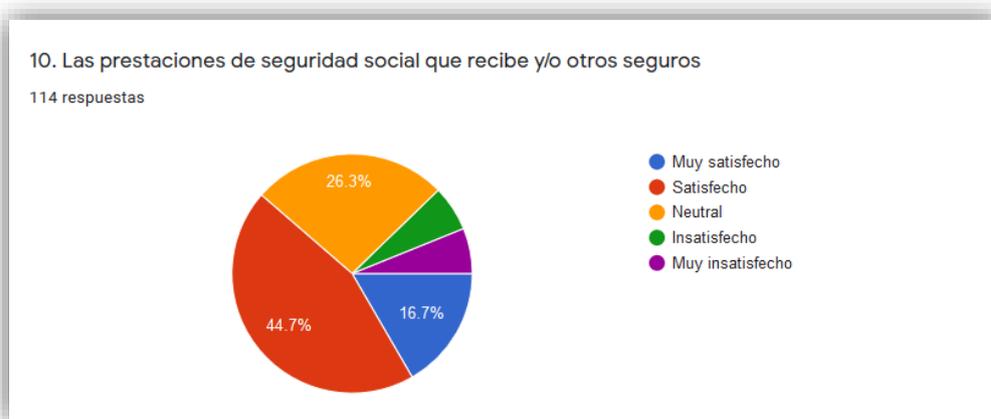


Entre la población encuestada, se encontró que el 45.6% se consideran satisfechas con sus horas extras realizadas, el 28.9% indica estar en neutral, un 21.9% se encuentra muy satisfecho, mientras que el 3.5% se considera insatisfecho y un 0% muy insatisfecho con sus horas extraordinarias realizadas.

Tabla 13. ¿Las prestaciones de seguridad social que recibe y/o otros seguros?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	7	6.1%	6.1%
Muy insatisfecho	7	6.1%	6.1%
Muy satisfecho	19	16.7%	12.3%
Neutral	30	26.3%	28.9%
Satisfecho	51	44.7%	55.3%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 13. ¿Las prestaciones de seguridad social que recibe y/o otros seguros?



Se realizó la siguiente pregunta a los encuestado, con relación a las prestaciones de seguridad social y otros seguros que recibe, según los resultados obtenidos tenemos que el 44.7% de los encuestados se muestran satisfechos, un 26.3% está representado en neutral, un 16.7% muy satisfecho, mientras que el 6.1% demostró estar insatisfechos y otro 6.1% muy insatisfecho.

Tabla 14. ¿Las oportunidades de promoción que tiene?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	4	3.5%	3.5%
Muy insatisfecho	1	0.9%	3.5%
Muy satisfecho	24	21.1%	4.4%
Neutral	26	22.8%	25.4%
Satisfecho	59	51.8%	48.2%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 14. ¿Las oportunidades de promoción que tiene?

Se realizó la siguiente pregunta a los encuestados, sobre las oportunidades de promoción que tienen dentro de la empresa, como se muestra en la gráfica el 51.8% respondieron que se encuentran satisfechos, un 22.8% respondió de manera neutral, el 21.1% demostró en los resultados estar muy satisfechos, mientras que un 3.5% respondió que se encuentra insatisfecho y un 0.9% muy insatisfecho.

Tabla 15. ¿Las condiciones de jubilación que ofrece su empresa?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	11	9.6%	9.6%
Muy insatisfecho	10	8.8%	9.6%
Muy satisfecho	14	12.3%	18.4%
Neutral	50	43.9%	30.7%
Satisfecho	29	25.4%	74.6%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 15. ¿Las condiciones de jubilación que ofrece su empresa?

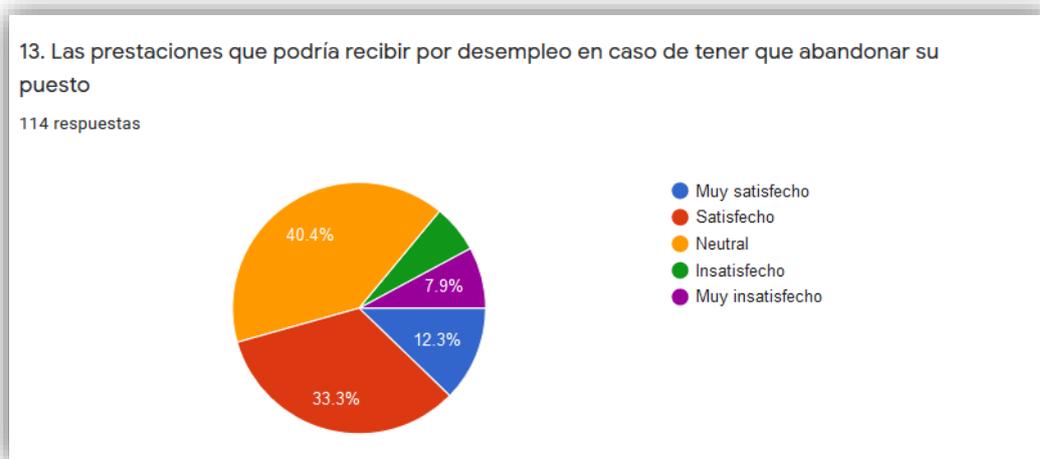


Se puede observar en el gráfico, que la percepción de los encuestados conforme a las condiciones de jubilación que ofrece la empresa equivale en forma neutral a un 43.9%, con un 25.4% demuestran estar satisfecho, un 12.3% muy satisfecho, y como lo muestra la imagen resulto un 9.6% de manera insatisfecha y otro 8.8% muy insatisfecho.

Tabla 16. ¿Las prestaciones que podría recibir por desempleo en caso de tener que abandonar su puesto?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	7	6.1%	6.1%
Muy insatisfecho	9	7.9%	6.1%
Muy satisfecho	14	12.3%	14.0%
Neutral	46	40.4%	26.3%
Satisfecho	38	33.3%	66.7%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 16. ¿Las prestaciones que podría recibir por desempleo en caso de tener que abandonar su puesto?

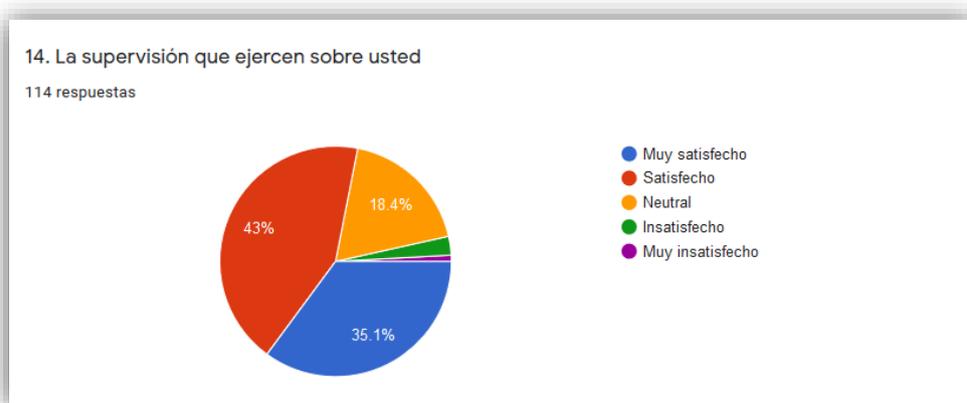


Se realizó la siguiente pregunta, con respecto a las prestaciones que podrían recibir por desempleo en caso de tener que abandonar su puesto, el resultado corresponde a un 40.4% neutral, un 33.3% la población contestó que se sienten satisfechos, un 12.3% muy satisfecho en relación con un 7.9% de muy insatisfecho y otro 6.1% insatisfecho.

Tabla 17. ¿La supervisión que ejercen sobre usted?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	3	2.6%	2.6%
Muy insatisfecho	1	0.9%	2.6%
Muy satisfecho	40	35.1%	35.5%
Neutral	21	18.4%	53.9%
Satisfecho	49	43.0%	96.9%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 17. ¿La supervisión que ejercen sobre usted?

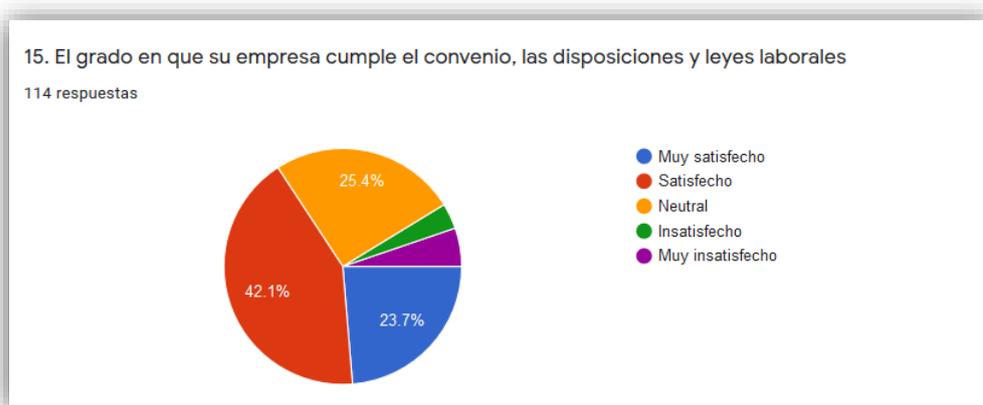


Como se puede observar en la gráfica, en relación con la supervisión que ejercen sobre cada encuestado, la representación de los resultados corresponde de manera satisfactoria a un 43%, un 35.1% demostró que se encuentran muy satisfechos con respecto a un 18.2% de manera neutral, mientras que el 2.6% se considera insatisfecho y otro 0.9% muy insatisfecho.

Tabla 18. ¿El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	4	3.5%	3.5%
Muy insatisfecho	6	5.3%	3.5%
Muy satisfecho	27	23.7%	8.8%
Neutral	29	25.4%	32.5%
Satisfecho	48	42.1%	57.9%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 18. ¿El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales?



La pregunta realizada sobre el grado en que la empresa cumple convenios, disposiciones y leyes laborales, según los resultados reflejados corresponde a un 42.1% de manera satisfactoria de los encuestados, un 23.7% afirmó que se encuentran muy satisfechos, un 25.4% no mostró ninguna reacción y se mantuvo de manera neutral, ante un 5.3% muy insatisfecho y un 3.5% se muestran insatisfecho.

Tabla 19. ¿El tipo y duración del contrato al que está sujeto?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	4	3.5%	3.5%
Muy insatisfecho	4	3.5%	3.5%
Muy satisfecho	36	31.6%	7.0%
Neutral	23	20.2%	38.6%
Satisfecho	47	41.2%	58.8%
Total, general	114	100%	100%

Gráfico 19. ¿El tipo y duración del contrato al que está sujeto?



Como se muestra en el gráfico con respecto a la pregunta realizada, al tipo y duración del contrato al que están sujetos, los resultados corresponden que un 41.2% se muestran satisfecho, un 31.6% indicó estar muy satisfecho, un 20.2% neutral, con relación a un 3.5% insatisfecho y otro 3.5% muy insatisfecho.

Tabla 20. ¿El grado de seguridad de su empleo?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Insatisfecho	14	12.3%	12.3%
Muy insatisfecho	6	5.3%	12.3%
Muy satisfecho	29	25.4%	17.5%
Neutral	34	29.8%	43.0%
Satisfecho	31	27.2%	72.8%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 20. ¿El grado de seguridad de su empleo?



Con relación, a la pregunta realizada a el grado de seguridad de su empleo, los resultados se muestran variados, con el 29.8% los encuestados respondieron de manera neutral, un 27.2% se mostró satisfecho, el 25.4% muy satisfecho, mientras el 12.3% indica que se encuentra insatisfecho y otro 5.3% muy insatisfecho.

Tabla 21. ¿Conoce los beneficios de contrato temporal (empleo por hora)?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
No	102	89.5%	89.5%
Si	12	10.5%	89.5%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 21. ¿Conoce los beneficios de contrato temporal (empleo por hora)?

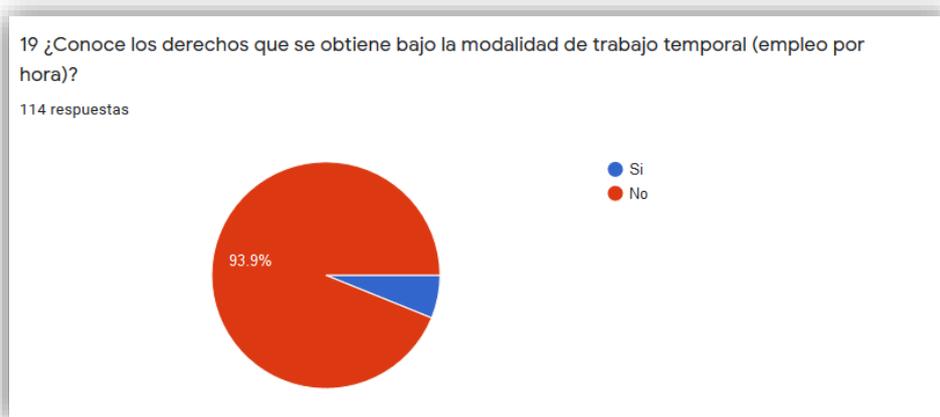


Como se muestra en la gráfica, los resultados muestran que el 89.5% de los encuestados desconocen los beneficios de contrato temporal en relación a un 10.5% que indicaron que si los conocen.

Tabla 22. ¿Conoce los derechos que se obtiene bajo la modalidad de trabajo temporal (empleo por hora)?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
No	107	93.9%	93.9%
Si	7	6.1%	93.9%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 22. ¿Conoce los derechos que se obtiene bajo la modalidad de trabajo temporal (empleo por hora)?



Como se muestra en el gráfico, en respuesta a pregunta realizada a los encuestados, los resultados muestran claramente de las 114 personas el 93.9% indicó que desconocen los beneficios del contrato temporal con relación a un 6.1% que afirmaron estar enterados de los beneficios.

Tabla 23. ¿Estaría dispuesto a laborar por contrato de 6 o 12 meses?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
No	74	64.9%	64.9%
Si	40	35.1%	64.9%
Total general	114	100%	100%

Gráfico 23. ¿Estaría dispuesto a laborar por contrato de 6 o 12 meses?

Como se muestra en la imagen, la pregunta realizada a los encuestados corresponde a ¿estaría dispuesto a laborar por contrato de 6 o 12 meses? Los resultados muestran que el 64.9% no estarían dispuesto a laborar bajo contrato con relación a una a un 36.1% que afirmaron estar de acuerdo.

Tabla 24. ¿Seleccione el horario que consideraría laborar diariamente?

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
4 horas	1	0.9%	0.9%
6 horas	7	6.1%	0.9%
8 horas	106	93.0%	7.0%
Total, general	114	100%	100%

Gráfico 24 . ¿Seleccione el horario que consideraría laborar diariamente?



Finalmente, con la última pregunta realizada como se muestra en la imagen del pastel, corresponde que el 93% de los encuestados estarían dispuesto a trabajar en un horario de 8 horas, mientras que el 6.1% indico a cada 6 horas y un 0.98% en un horario de 4 horas.

5.2 Análisis de los resultados cuantitativo

En la investigación realizada en la empresa Recarga Veloz sobre los beneficios y limitaciones de adquisiciones de talento humano mediante las modalidades de contrato permanente o contrato por hora, para el departamento de ventas, la mayoría de los encuestados son del sexo masculino representado en el 97%, el rango de mayor edad es de 41 años, y el rango de menor edad es de 18. La mayor parte de los encuestados son asesores de ventas y dicen sentirse satisfechos con su trabajo, las tareas y actividades asignadas.

Del total de las personas encuestadas solo el 9% conoce sobre los beneficios que la modalidad de contrato temporal (empleo por hora) brinda, de igual manera desconocen cuáles son sus derechos ya que la mayoría dijo ignorar los derechos que se obtiene bajo esta modalidad.

En desacuerdo se encuentra la mayoría de los encuestados con la opción de laborar bajo un contrato temporal de 6 o 12 meses ya que consideran que es preferible la estabilidad laboral.

5.3 Análisis de los resultados cualitativo

De la investigación realizada la información que se obtuvo de las entrevistas a los gerentes muestra opiniones encontradas ya que se considera que la modalidad de contratos temporal es considerable para ciertos proyectos y también en el caso específico de estudio del área de ventas ya que se sufre mucho de rotación de personal, de igual manera obtuvo una opinión respecto a que el según el área con la que se trató es necesario un contrato permanente para los colaboradores.

Respecto a cuál considera como mejor opción para la contratación de los empleados de venta si la contratación permanente o por hora, al igual que la opinión anterior es dividida, ya que ambos modelos lo consideran viable para el área de ventas solo debe adecuarse al tipo de empresa y metodología de proceso en la venta que se maneje.

La calidad y cumplimiento de metas en el área son muy importantes, se investigó si se estuviese dispuesto a realizar cambios en el modelo de contratación del personal del área de ventas, con base en las respuestas más relevantes se considera que se puede integrar la modalidad de empleo por hora y están disponibles a implementar este modelo de contratación dependiendo de los proyectos, el nivel de capital monetario de trabajo que manejan los empleados para evitar el riesgo operativo.

CAPITULO VI

6.1 Actividades de mejora /aplicabilidad

Después de analizar los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas y revisar los tipos de contrato de la empresa Recarga Veloz, se identificó que hay desconocimiento sobre beneficios y ventajas que tiene el trabajar bajo un contrato de empleo por hora, por ende, en algunos casos existe una perspectiva errónea de lo que esta modalidad de contrato implica. Dado lo anterior se elaboraron ciertas propuestas para mejorar tanto la satisfacción de los empleados bajo esta modalidad de contratos, como también su productividad y desempeño.

Se propuso que los empleados que cumplan seis meses en contratos temporales tengan la oportunidad de aplicar a la modalidad de contrato permanente, esto ayudara a que el empleado tenga un mejor rendimiento durante el tiempo que permanezca bajo la modalidad el contrato por hora.

Otra de las propuestas es que los empleados por contrato por hora obtengan los mismos beneficios que obtienen los empleados de contratos permanentes en forma escalonada, el empleado obtendrá los beneficios de día libre por el día de su cumpleaños más un bono de 500 lempiras para consumo en un restaurante o repostería.

La propuesta que será aplicada dadas las necesidades detectadas es la implementación de un plan de formación sobre el contrato de empleo por hora, para lograr que los empleados bajo esta modalidad cuenten con los conocimientos necesarios para sentirse satisfechos y para poder desempeñarse de la mejor manera.

6.2 Situación actual / Introducción

La gran mayoría de las empresas e instituciones a nivel global están siendo afectadas por la pandemia actual del Covid 19. Por todo lo mencionado anteriormente, las empresas en Honduras no son excepción, por esta razón se han visto obligadas a modificar procesos gradual o parcialmente en sus actividades.

Tal es el caso de Recarga Veloz S.A, la cual, en la actualidad su modalidad de contratación es permanente, pero debió al bajo rendimiento y al alto grado de rotación ahora se han visto en la necesidad de buscar una modalidad que les permita modificar su estructura y optar por una forma más flexibles de contratación del personal como estrategias para mantenerse en el mercado.

Para lograr una adecuada inserción laboral al mercado de trabajo y para alcanzar los niveles de productividad deseada bajo la modalidad de contrato temporal por hora, se debe conformar una propuesta de formación profesional para el empleado con el fin de proponer su implementación, y, consecuentemente permitir que el personal bajo esta modalidad cuente con la información adecuada y pertinente sobre esta modalidad de contrato.

6.3 Solución implementada/ Nombre de la propuesta

Programa de formación “Conozca cómo funciona la Ley del empleo por hora”.

6.4 Sustento teórico de la solución implementada

A continuación, se brinda una propuesta de aplicación de un programa de formación con el fin de garantizar que los empleados contratados bajo la modalidad de contrato por hora conozcan la ley del empleo por hora.

La modalidad de empleo por hora ha sido una ayuda para los sectores más frágiles de la sociedad, pero aun a pesar de esto la sociedad hondureña tienen muchas falencias y errores de percepción en torno al Programa de Empleo por hora (Colindres & Peña, 2014).

En la actualidad (Organización Internacional del Trabajo, 2016), indica que los contratos de duración determinada “proporcionan flexibilidad a las empresas para responder a cambios en la demanda, como los causados por las fluctuaciones estacionales, para reemplazar a un trabajador ausente o evaluar a empleados recién contratados antes de ofrecerles un contrato por tiempo indefinido” (párr. 5).

Con relación a los empleos y las empresas en tiempos de crisis, las empresas pasan por situaciones críticas, buscan soluciones que permitan optimizar los escasos recursos en su mayoría económicos, por lo cual el modelo de contratación temporal es considerado una solución ya que estos disminuyen el costo de la gestión de contratación del personal.



**PROGRAMA DE FORMACIÓN
CONOZCA CÓMO FUNCIONA LA LEY DEL EMPLEO POR HORA**

SUSTENTADO POR:

NEYDY PATRICIA ROJAS EUCEDA

KARLA MARÍA GUEVARA AGUILAR

TEGUCIGALPA, M.D.C.

HONDURAS, C.A.

DICIEMBRE, 2020

6.5 Introducción

Los desafíos derivados de la crisis actual del Covid 19 es uno de los factores que hacen necesaria la implementación de la formación continua del capital humano de la organización. Antes de la implementación de este programa se requirió un estudio donde se detectó que la necesidad presente en la actualidad es el tema de la ley de empleo por hora, debido a que existe un desconocimiento casi total de lo que la ley implica.

La manera en que se ideó la formación es como un instrumento de mejora encaminado a desarrollar y perfeccionar a los empleados en el mundo del trabajo y no sólo a entrenar a los trabajadores en las tareas laborales encomendadas, respondiendo únicamente a los requerimientos de la empresa.

¡Error! Marcador no definido.

6.5.1 Objetivo general

- Establecer un modelo de formación orientado a la adquisición de conocimientos y actitudes, que promueva el manejo total sobre la Ley del empleo por hora, dirigido a todos los empleados que sean contratados bajo esta modalidad.

6.5.2 Objetivos específicos

- Lograr reducir la brecha de desinformación y percepciones erróneas en torno a la modalidad de empleo por hora.
- Validar la satisfacción de los empleados que forman parte del Departamento, a través de la transferencia de información, logrando cambios significativos en la actuación personal o profesional de los mismo.

- Realizar evaluaciones a través de prueba de conocimientos y observación, en el cual se refleje el beneficio total del programa de formación.

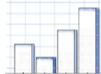
6.6 Diseño del plan e implantación de las acciones

En esta fase está definidas las acciones que son parte del plan de formación, quiénes se van a beneficiar de las mismas, cuándo se van a impartir y la metodología elegida.

6.7 Ficha técnica extendida

Conozca cómo funciona la ley del empleo por hora

FICHA TÉCNICA

- OBJETIVO**


Conseguir un alto rendimiento a nivel individual y de departamento en el manejo de la Ley de empleo por hora.
- METODOLOGÍA**


Presentations are tools that can be used as lectures, speeches, reports, and more.
- CONTENIDOS**


Objetivo de la ley, Propósito de la ley, Modalidades y formas de contratación, Ámbito de aplicación, Prohibiciones, Remuneración, Derechos de los trabajadores, Protección laboral y de seguridad social, Preferencia para la contratación permanente, Forma de contratación

Fuente: *elaboración propia*

6.8 Objetivo:

Conseguir un alto rendimiento a nivel individual y de departamento en el manejo de la Ley de empleo por hora. Este, persigue, por tanto, desarrollar los conocimientos necesarios y las herramientas asociadas.

6.9 Contenidos:

- Objetivo de la ley

- Propósito de la ley
- Modalidades y formas de contratación
- Ámbito de aplicación
- Prohibiciones
- Remuneración
- Derechos de los trabajadores
- Protección laboral y de seguridad social
- Preferencia para la contratación permanente
- Forma de contratación

6.10 Metodología

Se trata de un taller interactivo presencial, donde existe una exposición dialogada de los contenidos y un debate abierto sobre los mismos. Además, se estudian casos reales y se realizan dinámicas participativas donde se pretende generar conversaciones y compartir experiencias.

6.11 Cuadro de distribución de contenidos

Prioridad	Área de conocimiento	Acción	Centro	Personas destinatarias	Modalidad formativa	Forma de evaluación
1	Derecho Laboral	Objetivo de la Ley	Centro de capacitaciones	Empleados del Depto. De Ventas bajo la modalidad de E/H	Presencial	Test conocimientos
2	Derecho Laboral	Propósito de la ley	Centro de capacitaciones	Empleados del Depto. De Ventas bajo la modalidad de E/H	Presencial	Test conocimientos
3	Derecho Laboral	Modalidades y formas de contratación	Centro de capacitaciones	Empleados del Depto. De Ventas bajo la modalidad de E/H	Presencial	Test conocimientos

4	Derecho Laboral	Ámbito de aplicación	Centro de capacitaciones	Empleados del Depto. De Ventas bajo la modalidad de E/H	Presencial	Test conocimientos
5	Derecho Laboral	Prohibiciones	Centro de capacitaciones	Empleados del Depto. De Ventas bajo la modalidad de E/H	Presencial	Test conocimientos
6	Derecho Laboral	Remuneración	Centro de capacitaciones	Empleados del Depto. De Ventas bajo la modalidad de E/H	Presencial	Test conocimientos
7	Derecho Laboral	Derechos de los trabajadores	Centro de capacitaciones	Empleados del Depto. De Ventas bajo la	Presencial	Test conocimientos

				modalidad de E/H		
8	Derecho Laboral	Protección laboral y de seguridad social	Centro de capacitaciones	Empleados del Depto. De Ventas bajo la modalidad de E/H	Presencial	Test conocimientos
9	Derecho Laboral	Preferencia para la contratación permanente	Centro de capacitaciones	Empleados del Depto. De Ventas bajo la modalidad de E/H	Presencial	Test conocimientos
10	Derecho Laboral	Forma de contratación	Centro de capacitaciones	Empleados del Depto. De Ventas bajo la modalidad de E/H	Presencial	Test conocimientos

Fuente: *elaboración propia*

6.12 Criterios generales de gestión

La formación será impartida por un Abogado especialista en materia laboral, contratado de forma externa a la organización.

6.13 Criterios generales de evaluación de los resultados del plan

Para la evaluación de impacto se basará tanto la observación en el contexto de actuación, las entrevistas y las pruebas de conocimiento.

Las técnicas como el análisis de percepción inicial y final de la modalidad de empleo por hora pueden aportar información en relación con la aplicabilidad y transferencia de lo aprendido a situaciones concretas de trabajo. Los informantes más adecuados son los propios participantes del programa, los compañeros y todos aquellos responsables en los contextos de trabajo

6.14 Persona de contacto

Jefe de recursos humanos de Recarga Veloz S.A

6.17 Análisis costo-beneficio / presupuesto

Presupuesto del programa de formación	Descripción	Costo
Honorarios de Expositor	Contratación de expositor con conocimiento en la Ley de empleo temporal, para impartir el plan de formación al personal que carecía de conocimientos.	5,000.00
Alquiler del local	Alquiler de salón en hotel en la ciudad con las medidas de bioseguridad. (Espacios de la empresa no cumplen con estas medidas)	5,000.00
Refrigerios	La jornada de formación se definió para 4 horas, por lo cual se incluyó un refrigerio para los empleados a capacitar.	15,000.00
Material informativo	Elaboración e impresión de material informativo para todos los empleados que forman parte de la jornada de capacitación.	3,000.00
Material didáctico	Elaboración e impresión de carpetas personalizadas, trífolios con información sobre la Ley por hora, marcadores y libretas para toma de notas, lápices para apuntes.	3,000.00
Imprevistos	De ser necesario: Pago de transporte para algunos colaboradores, arreglos del	2,000.00

	salón, renta de equipo móvil data show, pantalla y otros.	
Total		33,000.00

6.18 Plan de incentivos.

Es un programa que ofrece una organización empresarial a uno o más trabajadores con la finalidad de estimular el desempeño de su actividad laboral y aumentar la producción.

6.19 Objetivos de los planes de Incentivos.

- Motivar a los empleados
- Mejorar el nivel de desempeño de los trabajadores
- Aumentar la productividad
- Mejorar el bienestar de los trabajadores (Crear oportunidades de desarrollo profesional)
- Retención y atracción de talento

6.20 Introducción

A las empresas les interesa motivar a sus empleados para que realicen un mayor esfuerzo, los incentivos son medidas planificadas para que un empleado se vea alentado a alcanzar sus metas siendo recompensadas por llevarlas a cabo. Estos incentivos son importantes ya que motivan de forma individual o colectiva al equipo de trabajo aumentando la productividad, el objetivo principal de los incentivos es alcanzar un nivel alto de motivación en los colaboradores y mejorar sus niveles de desempeño.

Hay dos tipos de incentivo, económicos y no económicos. Los económicos son los que el empleado recibe un valor monetario, los no económicos son los que no son monetarios, como ser horarios flexibles, premios etc.

Dado a lo anterior se diseñó un plan de incentivos de acuerdo a la normativa legal vigente y las políticas organizacionales teniendo en cuenta aspectos como salarios estrategias a manejar entre otros. Esto ayudara a mejorar la productividad tanto de la empresa como de los empleados, también el plan de incentivos sirve para atraer el mejor recurso humano disponible en el mercado también para retener el recurso humano interno.

6.21 Plan de Incentivos.

Con el propósito de motivar a los colaboradores a efecto de lograr el cumplimiento de las metas propuestas, a continuación, se detallan los incentivos para los colaboradores de la empresa Recarga Veloz S.A.

El programa de incentivos no monetarios se titula "Mérito al desempeño", el cual tiene como objetivo: Ser disciplinados para alcanzar metas y acumular logros. El plan de incentivos será económicos y no económicos

El programa tendrá una duración de 2 meses y se enfoca en invitar a los colaboradores a trabajar con disciplina para el cumplimiento de metas exigentes y lograr la excelencia. Con la implementación del programa, se incentivará el desempeño.

6.22 Incentivos no económicos

Oportunidad de crecimiento laboral.

El crecimiento laboral es importante tanto para el colaborador como para la organización, es decir, permitirles que puedan mejorar sus habilidades y

conocimientos mientras trabajan, contribuir a tener un equipo mejor preparado para afrontar los retos diarios. Por tanto, las actividades a llevar a cabo son las siguientes:

- Entrenamiento a posición inmediata: tomando en consideración los resultados en metas / objetivos / competencias alcanzadas durante los dos primeros meses, se seleccionará al colaborador con mayor porcentaje de cumplimiento y se iniciará con un entrenamiento semanal llevado a cabo por su jefe inmediato. El objetivo principal de esta práctica es preparar y premiar a los colaboradores ante un futuro ascenso o cubrir una plaza vacante en una posición mayor a la actual.

Durante los días en los que el colaborador se encuentra en entrenamiento, sus compañeros de equipo cubrirán sus funciones y tareas. A continuación, en la tabla 11 se detalla un calendario propuesto para llevar a cabo un cabo el entrenamiento.

CALENDARIO DE ENTRENAMIENTO	
SEMANA 1	Explicar el objetivo del puesto: descripción, importancia, reportaje, equipo a cargo, contacto con otros departamentos y fuera de la organización.
SEMANA 2	Explicar y demostrar las tareas diarias y obligatorias que cumple el puesto. Mostrar la importancia de realizarlas.
SEMANA 3	Explicar y demostrar las tareas mensuales y obligatorias que se deben realizar en el puesto, describiendo e importancia

SEMANA 4	Explicar y demostrar las tareas ocasionales o importantes que se realizan cada cierto período
----------	---

Calendario de entrenamiento interno. Elaboración propia.

La selección y entrenamiento a posición inmediata se ejecutará de forma trimestral, tomando en consideración 2 meses de resultados y el tercer mes aplicará para llevar a cabo un acabo la capacitación. La práctica se desarrollará durante todo el año dotando de nuevas habilidades y conocimientos a 4 colaboradores.

6.22.1 Horarios accesibles

Para implementar este incentivo, lo primero que hay que establecer es una distinción de funciones, cargos y responsabilidades, para delimitar a quienes se podrán permitir estos horarios. Posteriormente se establecerán metas / objetivos cuantitativos semanales los cuales generarán automáticamente las posiciones (colaboradores) con mayor en cumplimiento semanal, del cual se acreditará una hora bono aplicable a la siguiente semana.

6.22.2 Día libre al mes

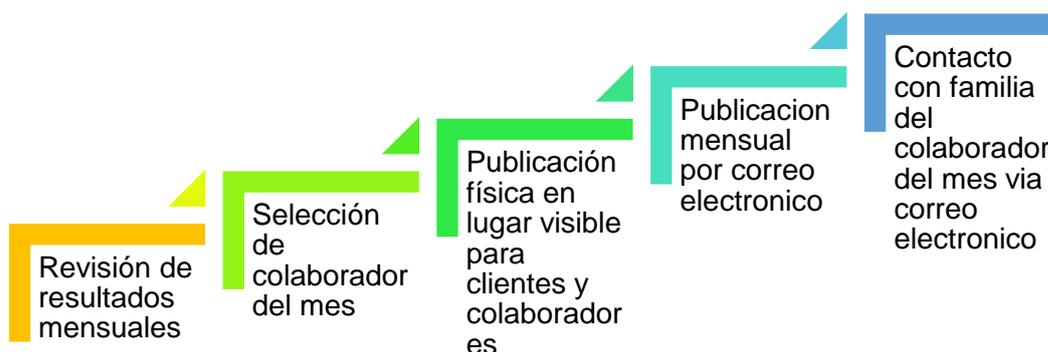
Este incentivo será válido para aplicar a todo el personal y estará ligado al cumplimiento de metas / objetivos mensuales. Serán seleccionados los primeros lugares de cada departamento y optarán por un sábado libre durante el mes siguiente.

Las metas / objetivos pueden establecer áreas con acciones que aporten al fortalecimiento del clima organizacional, para el caso de las que no son medidas por

resultados cuantitativos. La aplicación de este incentivo influye directamente en el desempeño de los colaboradores, quienes con el objetivo de obtener un día libre para sus actividades personales se esforzarán más por el cumplimiento de sus tareas en tiempo y forma. El incentivo entra en vigor a partir del tercer mes del año.

a) Colaborador del mes por departamento o proyecto

El reconocimiento por el esfuerzo y la dedicación es siempre un arma para mantener a los colaboradores con mayor motivación y por tanto un mejor desempeño. La aplicación de este incentivo tiene como objetivo reconocer no sólo al personal de las áreas comerciales y ventas, sino también los puestos administrativos, servicio al cliente, bodega. El primer lugar del incentivo "día libre al mes", será el reconocido como "Colaborador del mes". Los pasos para seguir para todas las oficinas,



Departamentos y tiendas son los siguientes:

El Incentivo entra en vigor a partir del tercer mes del año al igual que el incentivo "día libre al mes". El objetivo de publicar de forma física al primer lugar del área es para generar admiración, reconocimiento y despertar el deseo de ser reconocido públicamente. El contacto y felicitación con la familia del colaborador del mes, es con

el objetivo de generar una razón más para mejorar su desempeño, ya que causa satisfacción y orgullo en su familia.

6.22.3 Incentivos económicos

1. Si se alcanza el 100% de su meta al día lunes 25 de cada mes, se otorgará un más Bono de L. 1,000.
2. Se entregará un bono a cada colaborador que logre eficiencia según el siguiente esquema para los primeros 10 días del mes (no son acumulables)
 - 28 – 30 % de su meta se otorgan L. 500
 - 30 – 40% de su meta se otorgan L. 750
3. Se realizarán reconocimientos Semanales, el cual consiste en otorgar los días lunes diferentes incentivos (almuerzos, bonos, snacks, gift card y otros), al vendedor con él % más alto en sus KPIS en relación al cumplimiento de su meta semanal.
4. Se realizarán sorteo durante el mes en días sorpresa para los 5 primeros lugares de los colaboradores que vayan por encima de su meta objetos como audífonos bluetooth, parlantes bluetooth, relojes inteligentes entre otros.

6.23 Presupuesto.

Se trabajo el presupuesto en base a un supuesto de un 100% de cumplimiento con una cantidad de 50 empleados que serían los contratados bajo la modalidad de empleo por hora.

Inciso 1 se calculó en base a un cumplimiento de 100%

Inciso 2 se calculó el bono más alto que serían 750 lempiras por empleado.

El inciso 3, se calculó en base a un vendedor semanal.

PRESUPUESTO			
PROPUESTA	NUMERO DE EMPLEADOS	MONTO DE BONO	100%
1	50	1,000.00	50,000.00
2	50	750.00	37,500.00
3	4	300.00	1,200.00
4	5	400.00	2,000.00
	Total, inversión		90,701.00

CAPITULO VII. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO.

El trabajo desarrollado es una investigación para definir el tipo de contrato usará Recarga Veloz S.A. para la adquisición del personal del área de Ventas,

El informe contiene toda la información necesaria sobre los tipos de contratos autorizados por la secretaria de trabajo, enfocándose en el contrato temporal debido a que la empresa en la actualidad su modalidad de contratación es por medio del contrato permanente.

Se realizó un análisis de la situación actual mediante un instrumento aplicado a la fuerza de venta para medir la percepción y el conocimiento sobre el contrato temporal, de igual forma se realizó una entrevista personalizado a los gerentes de venta para conocer su opinión y su disposición para el cambio de modalidad de contratación.

Se presentó una propuesta de un programa de formación llamada “Conozca cómo funciona la Ley del empleo por hora”. Esta se hizo debido al desconocimiento que tiene el personal de ventas sobre la contratación de esta modalidad, esta información se obtuvo mediante el instrumento aplicado. La propuesta tiene como objetivo que todo el personal tenga claridad sobre los que obtiene al ser contratado con este tipo de contrato.

La propuesta se presentó a la Gerencia General, y al departamento de Recursos Humanos de la empresa Recarga Veloz, quienes son los encargados de tomar la decisión sobre el tipo de contratación que realizara Recarga Veloz.

El departamento de Recursos humanos fue el encargado de presentar el programa al personal.

CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES

- Después de realizar una profunda investigación y recolectar información sobre los tipos de contratos aprobados por la Secretaria de Trabajo, se determinó que el contrato de empleo por hora tiene poca aceptación debido a la falta de conocimiento sobre lo que se obtiene al trabajar bajo esta modalidad, los empleados de Recarga Veloz.
- La tasa de desempleo en Honduras es alta, la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del Covid - 19 agudizo más la situación, las empresas cerraron sus negocios por un largo periodo de tiempo, se estima entre un 2 a 3% cerrará de forma definitiva, el Observatorio del Mercado Laboral (OML), estima que la tasa de desempleo aumentará a 9.5% en 2020.
- El contrato temporal es una opción para las empresas que están empezando a reapertura su negocio, este tipo de contrato proporcionan flexibilidad a la empresa para responder a cambios en la demanda y a evaluar a un empleado antes de ser contratado de forma permanente.
- En América latina la tasa de desempleos es alta, varios países legalizaron la contratación de personal mediante la modalidad de contratos temporales, esto con el fin de lograr que las empresas abrieran más plazas de trabajo y lograr contener un poco el rápido crecimiento del desempleo.

RECOMENDACIONES

Una vez concluida la investigación, se considera oportuno investigar sobre otros aspectos relacionados a la ley de contratación por hora.

- Ampliar el impacto que la ley de contratación por hora tiene en el país, considerando diferentes perspectivas, como ser las económicas y salicales, la ley debe de ser revisada de nuevo y especificar los rubros específicos en los cuales se puede contratar bajo esta modalidad.
- Hay una percepción negativa en la sociedad sobre esta modalidad de contratación, y es más un efecto del desconocimiento que existe, por lo tanto, es importante que la sociedad conozca sus derechos y obligaciones, se debe realizar campañas de socialización tanto a los empleados como a los empleadores.
- La empresa Recarga Veloz debe considerar para la mejora continua, debe socializar a todos sus empleados o personal a contratar bajo la modalidad de empleo por hora, para que reconozca los derechos y beneficios, que tiene al ser contratados bajo este tipo de contrato.

REFERENCIA

- ASALE, R.-, & RAE. (2020). *Patrono, patrona | Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/patrono>
- Atalaya Pisco, M. C. (2009). *Satisfacción laboral y productividad*. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08), 206-221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Barreiro, M. M. (2015). *La contratación laboral temporal causal: Análisis y perspectivas*. <http://roderic.uv.es/handle/10550/41799>
- Business School. (2019). *Fases del proceso de contratación*. <https://www.eaeprogramas.es/blog/negocio/empresa/fases-del-proceso-de-contratacion>
- Carbonell, M. (2020, julio 1). *Millones de empleos perdidos en México, la otra cara de la crisis por el Covid-19*. France 24. <https://www.france24.com/es/20200617-mexico-desempleo-economía-crisis-covid19-pandemia>
- Centros para el control y la prevención de enfermedades. (2020). *Preguntas frecuentes sobre el SRAS | CDC*. <https://www.cdc.gov/sars/about/faq-sp.html>
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos* (5.^a ed.). McGraw-Hill.
- Colmenares, E. (2020, julio). *Guatemala perderá casi 2 millones de empleos durante 2020. Real Estate Market & Lifestyle*.

<https://realestatemarket.com.mx/noticias/economia-y-politica/29115-guatemala-perdida-1-millon-550-mil-empleos-durante-el-2020-por-pandemia>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020, mayo 21). *Para que la reactivación productiva y del empleo post COVID-19 sea segura y saludable, se requiere priorizar las políticas de seguridad y salud en el trabajo* [Text]. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/comunicados/que-la-reactivacion-productiva-empleo-post-covid-19-sea-segura-saludable-se-requiere>

De Rivero Santana, E. (1985). *Naturaleza Jurídica del Contrato de trabajo y la formulación de la relación de trabajo*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5110226.pdf>

Despacho de Comunicaciones y Estrategia Presidencial. (s. f.-a). *Coronavirus causante del Síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV)*. WHO; World Health Organization. Recuperado 12 de septiembre de 2020, de <http://www.who.int/features/qa/mers-cov/es/>

Despacho de Comunicaciones y Estrategia Presidencial. (s. f.-b). *COVID-19 Honduras— OFICIAL | Coronavirus en Honduras*. Recuperado 12 de septiembre de 2020, de <https://covid19honduras.org/>

Duarte Jiménez, R. (2018, febrero 28). *El Recurso Humano y Modalidades de Contratación en Honduras*. *García & Bodán*. <https://garciabodan.com/el-recurso-humano-y-modalidades-de-contratacion-en-honduras/>

Empleo por Hora – Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. (s. f.). Recuperado 14 de noviembre de 2020, de <http://www.trabajo.gob.hn/empleo-por-hora/>

Fernández C, J. M. (2019, junio). *Contrato de tiempo parcial en Guatemala: Preguntas y respuestas sobre el trabajo por horas*. <https://www.prensalibre.com/economia/contrato-a-tiempo-parcial-en-guatemala-preguntas-y-respuestas-sobre-el-trabajo-por-horas/>

- Forbes. (2020, enero 21). *Honduras: Tasa de Desempleo Abierto se mantiene estable en 5.7%*. Forbes Centroamérica • Información de negocios y estilo de vida para los líderes de Centroamérica y RD. <https://forbescentroamerica.com/2020/01/21/honduras-tasa-de-desempleo-abierto-se-mantiene-estable-en-5-7/>
- Fuentes Navarro, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad: Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. [Tesis Magister, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Garcia Ramirez, M. G., & Ibarra Velasquez, L. A. (2016). *Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de Educación de la Unirsidad de Guanajuato* [Pregrado, Universidad de Guanajuato]. https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Hidalgo, B. (2011). *Remuneraciones Inteligentes*. Ediciones Granica S.A.
- Hora, D. L. (2020, junio 29). *Trabajo a tiempo parcial, otra oportunidad que destruye la CC*. La Hora. <https://lahora.gt/trabajo-a-tiempo-parcial-otra-oportunidad-que-destruye-la-cc/>
- LRH. (2017, septiembre 30). Adquisición de talento. *LosRecursosHumanos.com*. <https://www.losrecursoshumanos.com/adquisicion-de-talento/>
- Machicado, J. (2010). *Contrato de trabajo* (1.ª ed.). Universidad San Francisco Xavier. <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt09-contrato.pdf>
- Mendoza, E. (2009). *La motivación*. <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10327354>

Neumonía de causa desconocida – China. (s. f.). WHO; World Health Organization.

Recuperado 12 de septiembre de 2020, de <http://www.who.int/csr/don/05-january-2020-pneumonia-of-unkown-cause-china/es/>

Núñez, G., Jordán, V., & Rojas, F. (2020). *CEPAL - SECRETARIA TECNICA DEL ELAC* (*). 36.

ONU. (2020a, enero 20). *Casi 500 millones de personas no tienen un empleo bien pagado y suficiente.* Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2020/01/1468231>

ONU. (2020b, septiembre 23). *La pandemia de COVID-19 reduce gravemente los ingresos de los trabajadores.* Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2020/09/1481042>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2016). *Tu Índice para una Vida Mejor.* <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>

Organización Internacional de Trabajo. (2020). *Organizaciones sindicales.* <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/tu.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2016, noviembre 11). *¿Qué es un empleo temporal?* [Documento]. http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536960/lang--es/index.htm

Organizacion Internacional del Trabajo. (2018). *Historia de la OIT.* <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del trabajo. (2020, enero 28). *Un leve aumento del desempleo en América Latina y el Caribe, que podría empeorar en 2020* [Noticia]. http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_735495/lang--es/index.htm

- Ortiz, O. (2020, mayo). Honduras busca luchar contra el desempleo en plena pandemia |. *VOANoticias*. <https://www.voanoticias.com/centroamerica/honduras-busca-luchar-contr-el-desempleo-en-plena-pandemia>
- Pandemia Covid-19 profundizará más el desempleo y la pobreza en Honduras. (2020, septiembre 28). *Expediente Público*. <https://expedientepublico.org/pandemia-covid-19-profundizara-mas-el-desempleo-y-la-pobreza-en-honduras/>
- Perdomo, F. (2019, julio). *Más de 200,000 personas tienen trabajo por hora*. Diario La Prensa. <https://www.laprensa.hn/especiales/desempleoenhonduras/1297891-410/200000-personas-tienen-trabajo-hora-desempleo-ministerio-gobierno-honduras>
- Proyecto Cumple y Gana, & Fundacion del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia. (2006). *Manual de derechos y obligaciones laborales en Honduras* (4ta ed.). FUNPADEM.
http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/60_manualdederecho-syobligacioneslaborales.pdf
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3–18.
- RAE-. (2020). *Beneficio*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/beneficio>
- Recarga Veloz, S.A. (2019). *Manual de Inducción a empleados*. Recarga Veloz, S.A.
- Recarga Veloz, S.A. (2020a). *Manual de descriptores*. Recarga Veloz, S.A.
- Recarga Veloz, S.A. (2020b). *Manual de funciones*. Recarga Veloz, S.A.
- Código del trabajo y sus reformas, 1959, No 189-59 Código de trabajo. Recuperado 13 de noviembre de 2020, de

<http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/Codigo%20del%20Trabajo%20%28Actualizado%202015%29.pdf>

Ley de empleo por hora, Num. 33,393 (2014).

<http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/Ley%20de%20Empleo%20por%20Hora.pdf>

Rodriguez-Morales, A. J., Sánchez-Duque, J. A., Botero, S. H., Pérez-Díaz, C. E., Villamil-Gómez, W. E., Méndez, C. A., Verbanaz, S., Cimerman, S., Rodriguez-Enciso, H. D., Escalera-Antezana, J. P., Balbin-Ramon, G. J., Arteaga-Livias, K., Cvetkovic-Vega, A., Orduna, T., Savio-Larrea, E., Paniz-Mondolfi, A., & LANCOVID-19. (2020). Preparación y control de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) en América Latina. *ACTA MEDICA PERUANA*, 37(1), 3-7. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.371.909>

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. (2020). <http://www.trabajo.gob.hn/>

Tarazona, C. D. (2014). *Motivacion y Empoderamiento*.

<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2014/04/15/motivacion-y-empoderamiento/>

Tejedo Sanz, J., & Iglesias Prada, M. Á. (2016). *Gestión de recursos humanos*.

<https://elibro.net/es/ereader/unitechn/42960>

Trucchi, G. (2016). *Honduras: Ley de Empleo por Hora: uso y abuso en el sector servicios y turismo*.

<http://www.pasosdeanimalgrande.com/index.php/de/contexto/item/1454-honduras-ley-de-empleo-por-hora-uso-y-abuso-en-el-sector-servicios-y-turismo/1454-honduras-ley-de-empleo-por-hora-uso-y-abuso-en-el-sector-servicios-y-turismo>

Vélaz Rivas, J. I. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Ediciones Díaz de Santos.

<http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10204126>

Wang, C., Horby, P. W., Hayden, F. G., & Gao, G. F. (2020). A novel coronavirus outbreak of global health concern. *The Lancet*, 395(10223). [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30185-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30185-9)

Zoraida Díaz Burgos, C. (2008). *Estilos de vida y satisfacción laboral*. Universidad Complutense de Madrid.
<http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10232352>

GLOSARIO

- **Pandemia:** Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.
- **COVID-19:** Síndrome respiratorio agudo producido por un coronavirus.
- **Recarga Veloz:** Distribuidor Autorizado de productos.
- **PRONEH:** El programa nacional de empleo por hora, fue creado mediante el decreto 230-210.
- **Contrato:** Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.
- **Temporal:** Trabajador rustico que solo trabaja por ciertos tiempos del año. Que dura por algún tiempo.
- **Permanente:** Que permanece. Sin limitación de tiempo.
- **Beneficios:** Derecho que compete por ley o cualquier otro motivo.
- **Derechos:** Facultades y obligaciones que derivan del estado de una persona, o de sus relaciones con respecto a otras.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta de satisfacción laboral



**Universidad Tecnológica Centroamericana
(UNITEC)
Centro Tecnológico Centroamericano
(CEUTEC)**

Encuesta de satisfacción laboral

Somos estudiantes de Ceutec de la carrera de Recursos humanos, estamos realizando una encuesta para fines académicos dentro de la clase de Proyecto de Graduación, el objetivo de esta encuesta es, promover iniciativas para mejorar la satisfacción del personal que labora en el área de ventas en la empresa Recarga Veloz S.A.

El tratamiento de la encuesta será absolutamente confidencial. Se pretende que responda con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo. Los resultados serán utilizados para toma de decisiones y mejoras en el área. Agradeceríamos su sincera colaboración contestado a las siguientes preguntas

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas cerradas vinculadas al trabajo. Lea cuidadosamente cada pregunta. Seleccione la casilla que considere que es la mejor opinión desde su punto de vista, habitualmente el trabajo y los distintos aspectos de este, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Recuerde No hay respuesta buena ni mala ya que todas son sus opiniones.

Información de carácter general

Edad: 18 a 29 30 a 40 más de 41 años

Género: Femenino Masculino:

¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su puesto de trabajo dentro de la organización?

- Supervisor General
- Supervisor de Ventas
- Asesor de Ventas
- Comodín
- Oficial Servicio al Cliente

Anexo 2. Medición de satisfacción

1. Su tipo de trabajo, las tareas y actividades que usted realiza

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. El salario que usted recibe

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. El sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. La remuneración de las horas extraordinarias que hace

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. La remuneración por antigüedad que recibe

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. El horario de su jornada laboral.

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Los objetivos, metas del área que se debe alcanzar

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. El ritmo de trabajo a que está sometido

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. El número de horas extraordinarias que realiza

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Las prestaciones de seguridad social que recibe y/o otros seguros

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Las oportunidades de promoción que tiene

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Las condiciones de jubilación que ofrece su empresa

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Las prestaciones que podría recibir por desempleo en caso de tener que abandonar su puesto

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. La supervisión que ejercen sobre usted

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. El tipo y duración del contrato al que está sujeto

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. El grado de seguridad de su empleo

Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. ¿Conoce los beneficios de contrato temporal (empleo por hora)? Si su respuesta es sí; Indicar cuales beneficios

Si

No

19. ¿Conoce los derechos que se obtiene bajo la modalidad de trabajo temporal (empleo por hora)? Si su respuesta es sí; indicar cuales derechos.

Si

No

20. ¿Estaría dispuesto a laborar por contrato de 6 o 12 meses? Si su respuesta es No; indicar la razón

SI

No

21. Seleccione el horario que consideraría laborar diariamente

4 horas

6 horas

8 horas

¡Gracias por tu colaboración!

Anexo 3. Entrevista estructurada



Centro Tecnológico Centroamericano (CEUTEC)

Entrevista estructurada

Nombre del entrevistador _____ fecha: _____

Datos personales del entrevistado

Nombre completo: _____

Cargo: _____

Antigüedad laboral: _____

Somos estudiantes de Ceutec de la carrera de Recursos humanos, estamos realizando esta entrevista para fines académicos dentro de la clase de Proyecto de Graduación, el objetivo de esta entrevista es conocer la percepción que tiene la alta gerencia, en relación con la implementación de un nuevo modelo de contratación de personal para el área de ventas de la Empresa Recarga Veloz S.A.

Instrucciones: A continuación, se realizarán ciertas preguntas abiertas relacionadas a su percepción del modelo de contratación de personal para el área de ventas, siéntase en la libertad de responder a ellas, la información se manejará en total confidencialidad.

Preguntas:

1. ¿Considera usted necesario un cambio en el modelo de contratación del personal del área de ventas de la empresa?
2. La implementación de la Ley por hora lleva varios años vigentes en el país, ¿conoce usted las ventajas y desventajas de la contratación bajo esta modalidad?
3. ¿Conoce usted los deberes y derechos que adquiere una empresa al contratar empleados temporales?
4. Analizando las preguntas anteriores, ¿Cuál considera usted es la mejor opción para la contratación de los empleados de venta; ¿Contrato permanente o contrato temporal (Hora)? ¿Y por qué?
5. ¿La calidad y cumplimiento de metas en el área son muy importantes, estaría dispuesto a realizar cambios en el modelo de contratación del personal del área de ventas?

Entrevista por: Neydy Patricia Rojas Euceda

Entrevistado por: Anibal Vargas

Entrevista 1

Somos estudiantes de Ceutec de la carrera de Recursos humanos, estamos realizando esta entrevista para fines académicos dentro de la clase de Proyecto de Graduación, el objetivo de esta entrevista es conocer la percepción que tiene la alta gerencia, en relación con la implementación de un nuevo modelo de contratación de personal para el área de ventas de la Empresa Recarga Veloz S.A.

6. ¿Considera usted necesario un cambio en el modelo de contratación del personal del área de ventas de la empresa?

R//. Sería muy Bueno realizar un cambio ya que el área de negocio que se va a desempeñar tiene constante rotación de personal.

7. Analizando las preguntas anteriores, ¿Cuál considera usted es la mejor opción para la contratación de los empleados de venta; ¿Contrato permanente o contrato temporal (Hora)? ¿Y por qué?

Seria contrato por hora ya que la que los empleados de venta dentro de nuestro modelo de negocio venta casa a casa es rotativo y estos nos permite utilizar diferentes personas en diferentes horas de trabajo y así poder disponer de más personal por un contrato de empleo por hora

Entrevista por: Neydy Patricia Rojas Euceda

Entrevistado: ALFREDO REYES

Somos estudiantes de Ceutec de la carrera de Recursos humanos, estamos realizando esta entrevista para fines académicos dentro de la clase de Proyecto de Graduación, el objetivo de esta entrevista es conocer la percepción que tiene la alta gerencia, en relación a la implementación de un nuevo modelo de contratación de personal para el área de ventas de la Empresa Recarga Veloz S.A.

Entrevista 2

1. ¿Considera usted necesario un cambio en el modelo de contratación del personal del área de ventas de la empresa?

De momento no ya que se siguen todos los parámetros requeridos para realizar una contratación según el perfil que se necesita.

2. Analizando las preguntas anteriores, ¿Cuál considera usted es la mejor opción para la contratación de los empleados de venta; ¿Contrato permanente o contrato temporal (Hora)? ¿Y por qué?

R// A mi opinión es contratación permanente ya que con esto según no esta área y modelo de negocio necesitamos personas al 100% con disponibilidad laboral según nuestro horario de trabajo.

3. ¿La calidad y cumplimiento de metas en el área son muy importantes, estaría dispuesto a realizar cambios en el modelo de contratación del personal del área de ventas?

R// Según los cambios que tiene nuestro modelo de trabajo en un futuro si vería viable un cambio ya que cada vez vamos necesitando personas con perfiles diferentes por la exigencia de una buena calidad de atención y cumplimiento de metas.

Entrevista por: Neydy Patricia Rojas Euceda

Entrevistado por: David Medrano

Somos estudiantes de Ceutec de la carrera de Recursos humanos, estamos realizando esta entrevista para fines académicos dentro de la clase de Proyecto de Graduación, el objetivo de esta entrevista es conocer la percepción que tiene la alta gerencia, en relación a la implementación de un nuevo modelo de contratación de personal para el área de ventas de la Empresa Recarga Veloz S.A.

Entrevista 3

1. ¿Considera usted necesario un cambio en el modelo de contratación del personal del área de ventas de la empresa?

R// Se podría cambiar para algunos proyectos.

2. Analizando las preguntas anteriores, ¿Cuál considera usted es la mejor opción para la contratación de los empleados de venta; ¿Contrato permanente o contrato temporal (Hora)? ¿Y por qué?

R//. Considero que el contrato se debe adecuar al tipo de empresa y metodología de proceso en la venta que se maneje.

Por qué: en los proyectos de la empresa en donde el vendedor es permanentemente manipulador en alta escala de capital directo de la misma o manejando volúmenes de venta en crédito a sus clientes, generando de esta manera vulnerabilidad de alto riesgo, es preferible el contrato permanente para utilizar de respaldo sus prestaciones por antigüedad.

En los proyectos en donde la manipulación de capital no es parte de las responsabilidades directas del vendedor o se le responsabiliza con bajo valor, en este tipo de empresas se puede practicar el contrato de empleo por hora.

Anexo 4. Formato Contrato Programa Nacional Empleo Hora, Honduras

CONTRATO DE TRABAJO

Nosotros:, mayor de edad, técnico, soltero, hondureño con identidad No..... y con domicilio en, quien en lo sucesivo y para los efectos del presente contrato se denominará **EL EMPLEADOR**, y, mayor de edad o menor autorizado, licenciado, soltero, hondureño con identidad No. y con domicilio en, quien en lo sucesivo y para los efectos del presente contrato se denominará **EL TRABAJADOR(A)**; hemos convenido en celebrar como en efecto celebramos, el presente **CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS Y POR TIEMPO LIMITADO** al amparo del Decreto Legislativo No. 230-2010, que contiene el Programa Nacional de Empleo por Horas, que se registró por las cláusulas y estipulaciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: Por el presente contrato, **EL TRABAJADOR(A)** se obliga a prestar sus servicios a **EL EMPLEADOR**, desempeñando el cargo, puesto o actividad, para lo cual, realizará las actividades:

CLÁUSULA SEGUNDA: El presente contrato es por tiempo limitado, para efectos del periodo de prueba.

CLÁUSULA TERCERA:

Tendrá una duración de 3 meses para efectos del periodo de prueba, dando inicio la relación laboral el(.....), y terminando el(.....)

.....; En caso de obra o servicio determinado, (INDIQUE LA FECHA DE INICIO Y DE SER POSIBLE LA FECHA TENTATIVA DE FINALIZACIÓN).....

CLÁUSULA CUARTA: El **TRABAJADOR** se obliga a prestar sus servicios en, pudiendo desplazarse y/o trasladarse a otros centros de trabajo de la misma empresa en cumplimiento de sus obligaciones, previo consentimiento escrito de las partes contratantes.

CLÁUSULA QUINTA: El **TRABAJADOR(A)** prestará sus servicios durante la jornada DIURNA, NOCTURNA O MIXTA, SEGÚN SEA EL CASO), la que iniciará a las y terminará a las, durante los días

El trabajo que exceda de la jornada ordinaria antes indicada o de la jornada máxima legal, se considerará extraordinario o de horas extras y se pagará de acuerdo con lo dispuesto en el Código del Trabajo.

CLÁUSULA SEXTA: En contraprestación a los servicios del **TRABAJADOR(A)**, el **EMPLEADOR** se obliga a pagarle en concepto de salario base la cantidad de por hora, el cual será pagado en y en forma, a más tardar el día

CLÁUSULA SÉPTIMA: **EL EMPLEADOR** se obliga a facilitar al **TRABAJADOR(A)**, los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades, y a otorgarle los beneficios que por ley, tengan los trabajadores del centro de trabajo contratados por tiempo indefinido o permanentes.

CLÁUSULA OCTAVA: El **EMPLEADOR** conviene en pagar a el **TRABAJADOR(A)**, el **salario base más** una compensación no habitual, equivalente al veinte por ciento (20%) sobre el salario base, dicha compensación equivale al pago de vacaciones, decimotercero y decimocuarto mes de salario. Esta compensación no habitual será pagada en la misma fecha, frecuencia y modalidad en que se pague el salario base y la misma no constituye salario.

CLÁUSULA NOVENA: Además de los derechos que se establecen en las cláusulas anteriores y de los que se desprenden del Programa Nacional de Empleo por Horas, las partes convienen en que el **TRABAJADOR(A)** tendrá derecho:

1. a) A la remuneración ordinaria por los servicios prestados;
2. b) A la compensación no habitual, salvo las excepciones establecidas en la Ley;
3. c) Al Derecho preferente para ser contratado como permanente, teniendo como primera opción el trabajador o trabajadora que se capacite o curse su educación primaria o secundaria;
4. d) A la libre sindicalización;
5. e) A los beneficios de los contratos colectivos, previa cotización al sindicato;
6. f) A la seguridad social;
7. g) A la formación y capacitación; y,
8. h) A los derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y Código del Trabajo.

(Lo anterior sin perjuicio de los demás derechos que puedan pactar los contratantes o que voluntariamente otorgue el empleador).

CLÁUSULA DÉCIMA: En los casos que proceda, el día normal de descanso del **TRABAJADOR(A)** será el.....y los días feriados estipulados en el Código de Trabajo.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA: Ambas partes convienen en que el **TRABAJADOR(A)**, goza de la protección de la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales, y lo que dispone en estas materias el Código del Trabajo. A su vez, el **EMPLEADOR** se obliga a registrar al **TRABAJADOR(A)** en el listado de seguimiento e inscripción en las respectivas oficinas del Instituto Hondureño de Seguridad Social. O en su caso incorporar al **TRABAJADOR(A)** contratados bajo este Programa a los programas o pólizas de seguros colectivos para accidentes, servicios médicos, incapacidad, invalidez, vejez y muerte u otros beneficios de seguridad social de que gozan sus trabajadores permanentes en las zonas donde el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) no tenga cobertura.

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA: Queda entendido que la fecha de terminación del servicio contratado pone término a la relación de trabajo, sin responsabilidad para las partes.- No obstante lo anterior, el **EMPLEADOR** se obliga a comunicar tal circunstancia por escrito al **TRABAJADOR(A)**, quince días antes de que ocurra la fecha de terminación de dicho contrato.- También es convenido, que en caso de despido injustificado dentro del término de duración del contrato de trabajo, el **TRABAJADOR(A)** gozará de las indemnizaciones prescritas en el Artículo 121 del Código del Trabajo.- Las partes contratantes asimismo convienen, que en los casos de maternidad, accidente de trabajo y riesgos profesionales, se someterán a lo que establece la ley.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: El incumplimiento por parte del **TRABAJADOR(A)** de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Código de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo

dará lugar a la terminación anticipada del contrato sin responsabilidad del **EMPLEADOR**, previo seguimiento del procedimiento legal establecido.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: EL EMPLEADOR se compromete a registrar el presente contrato de trabajo, mediante el depósito de un ejemplar original del mismo, en la Dirección General de Empleo, conforme lo dispuesto en el Reglamento del Programa Nacional de Empleo por Hora.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA: En todo lo no previsto por el presente contrato, se estará a lo dispuesto en la Constitución de la República, Código del Trabajo, Convenios Internacionales ratificados por Honduras con la Organización Internacional del Trabajo, Decreto Legislativo No. 230-2010, que contiene el Programa Nacional de Empleo por Hora y demás leyes de trabajo y previsión social.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA: Cualquier controversia que se origine en el cumplimiento del presente contrato será resuelto por la Jurisdicción Laboral.

En **FE** de lo anterior y para los efectos legales consiguientes, firma en triplicado el presente contrato de trabajo por horas y por tiempo limitado, a los días del mes de del año

.....

EMPLEADOR

Identidad:

.....

TRABAJADOR

Identidad:

Formulario de inscripción de las empresas