

Encuesta de Establecimientos en el Sector de Alimentos y Bebidas de Honduras

Informe Completo

Lucy Cutting y Lauren Robertson

Abril 2022



This work is licensed under a *Creative Commons Attribution 4.0 International License*.



Advancing Evidence.
Improving Lives.

Encuesta de Establecimientos en el Sector de Alimentos y Bebidas de Honduras

Informe Completo

Lucy Cutting y Lauren Robertson

Abril 2022



AIR® Headquarters
1400 Crystal Drive, 10th Floor
Arlington, VA 22202-3289
+1.202.403.5000 | [AIR.ORG](https://www.air.org)

Aviso de Marca Registrada: “American Institutes for Research” y “AIR” son marcas registradas. Todos los demás nombres de marcas, productos o empresas son marcas comerciales o marcas comerciales registradas de sus respectivos propietarios.

Copyright © 2021 American Institutes for Research®. Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede reproducirse, distribuirse o transmitirse de ninguna forma ni por ningún medio, incluidas fotocopias, grabaciones, visualización en sitios web u otros métodos electrónicos o mecánicos, sin el permiso previo por escrito de American Institutes for Research. Para solicitudes de permiso, utilice el formulario Contáctenos en [AIR.ORG](https://www.air.org).

Tabla de Contenido

Agradecimientos	vi
Introducción	1
¿Qué es una Encuesta de Establecimientos?	1
Implementación de la Encuesta de Establecimientos en el sector de Alimentos y Bebidas en Honduras 2021	2
Resultados.....	4
Número de Establecimientos.....	5
Resultados Generales sobre Empleados.....	6
Ocupaciones Claves en el Sector de Alimentos y Bebidas.....	8
Capacitación del Personal	15
El Estado del Sector de Alimentos y Bebidas durante la Pandemia de COVID-19	18
Reflexiones Finales.....	21
Referencias.....	22
Apéndice A. Construcción de la Lista de Establecimientos y Tasa de Respuesta.....	23
Apéndice B. Definición Regional	26
Apéndice C. Pruebas de Robustez	27
Apéndice D. Salario Promedio Estimado por Puesto de Trabajo	29
Apéndice E. Definiciones.....	30

Figuras

Figura 1. Alcance Geográfico de la Encuesta de Establecimientos, por Departamento	2
Figura 2. Número de Establecimientos Encuestados, por Tamaño del Establecimiento	5
Figura 3. Distribución Regional de Establecimientos, por Tamaño del Establecimiento y Región	6
Figura 4. Número Promedio de Empleados por Establecimiento en 2021, por Tamaño del Establecimiento	6
Figura 5. Tasa Promedio de Participación Femenina en la Fuerza Laboral, por Tamaño del Establecimiento	7
Figura 6. Distribución de Trabajadores por Edad, por Tamaño del Establecimiento	8
Figura 7. Puestos de Trabajo Altamente Reclutados entre los Establecimientos Encuestados y Número de Empleados	9
Figura 8. Rango de Salario Mensual (en HNL), por Tamaño del Establecimiento	10
Figura 9. Rango de Salario Mensual (en HNL), por Puesto de Trabajo	11
Figura 10. Requerimientos Mínimos de Formación Académica, por Puesto de Trabajo	12
Figura 11. Requerimientos Mínimos de Formación Académica, por Tamaño del Establecimiento	13
Figura 12. Competencias Requeridas en Orden de Importancia, por Puesto de Trabajo	14
Figura 13. Requisitos del Trabajo en Orden de Importancia, por Puesto de Trabajo	15
Figura 14. Proporción de Establecimientos con un Plan de Capacitación del Personal, Presupuesto para Capacitación y que Realizaron Capacitación del Personal en los Últimos 12 Meses, por Tamaño del Establecimiento y Región	16
Figura 15. Frecuencia, Promedio de Empleados Capacitados y Horas Promedio de Capacitación, por Tema de la Capacitación	17
Figura 16. Horarios de las Capacitaciones, por Tamaño del Establecimiento	17
Figura 17. Proporción de Establecimientos con Necesidades de Capacitación, por Tamaño del Establecimiento y Región	18
Figura 18. Capacidad Operacional en Relación a un Año previo a la Pandemia, por Tamaño de Establecimiento	19

Figura 19. Proporción de Establecimientos que Proyectan Aumentar la Demanda de Personal, por Tamaño de Establecimiento	20
Figura A1. Tasas de Respuesta de AAPOR	24
Figura B1. Regiones y Departamentos de Honduras	26
Figura C1. Empleados de Tiempo Completo y Parcial, por Medida de Tendencia Central y Tamaño del Establecimiento	27
Figura C2. Proporción de Empleadas, por Método de Tratamiento de Valores Atípicos y Tamaño del Establecimiento	28
Figura C3. Proporción de Empleados, por Rango de Edad (Winsorizado) y Tamaño del Establecimiento	28
Figura C4. Número de Empleados, por Método de Tratamiento de Valores Atípicos y Puesto de Trabajo	28
Figura D1. Salario Promedio (HNL), por Puesto de Trabajo	29

Agradecimientos

Nos gustaría agradecer a Andrea Estrella, Xochitl Hernández, Heather Moldofsky, Soledad Pacheco, Adam Taube, Romina Tomé, Daniel Zaas y Uttara Balakrishnan del equipo de AIR por su apoyo en el desarrollo de este informe.

También queremos agradecer a la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Trabajo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (*United States Department of Labor Bureau of International Labor Affairs*) y a nuestros socios locales, la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP). Agradecemos en especial a Yeny Antúnez del COHEP por su apoyo.

El financiamiento para este Proyecto fue proporcionado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, bajo el acuerdo cooperativo número IL-31147.

Descargo de responsabilidad: el reporte no refleja necesariamente los puntos de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del gobierno de los Estados Unidos. El cien por ciento de los costos del proyecto en los tres países donde se realiza el estudio, El Salvador, Guatemala y Honduras, han sido financiados con fondos federales, por un total de \$4,345,000 dólares.

Introducción

El American Institutes for Research (AIR)¹, con financiamiento de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Trabajo del Departamento de Trabajo de los EE.UU., está implementando el proyecto *Oferta y demanda del mercado laboral en El Salvador, Guatemala y Honduras: valiéndose de los datos para construir un mercado laboral eficiente*. El objetivo de este proyecto es brindar asistencia técnica a El Salvador, Guatemala y Honduras para mejorar la eficiencia y el desempeño de sus mercados laborales, asistiéndolos en el desarrollo de sistemas de información del mercado laboral (IML) que publiquen información confiable, completa, actualizada y fácil de usar sobre el mercado laboral. También busca crear capacidades locales en el uso de la IML. Uno de los componentes principales de este proyecto es facilitar la creación de una encuesta piloto de establecimientos (Apéndice E.I) para cada país que capture datos de la demanda laboral en un sector económico de alto crecimiento.

Este informe se centra en los resultados de la encuesta de establecimientos de Honduras. En colaboración con la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), el equipo de AIR realizó entre julio y diciembre 2021 una encuesta telefónica piloto a establecimientos² en el sector de manufactura de alimentos y bebidas (Apéndice E.II).

¿Qué es una Encuesta de Establecimientos?

Una encuesta de establecimientos recopila datos para generar y difundir IML relacionada con las características del empleo que son demandadas en el sector elegido de un país.

El equipo de AIR implementó metodologías estandarizadas y mejores prácticas internacionales para recopilar información que



Caracteriza la demanda laboral de los puestos principales en el sector elegido (por ejemplo, formación educativa, requisitos, competencias);



Determina el número de contrataciones actuales, así como la demanda futura de puestos de trabajo en el sector elegido; e



Identifica las necesidades de formación actuales y en el medio plazo del sector elegido.

1. IMPAQ International LLC implementó las encuestas de establecimientos sobre IML anteriores. Esta entidad fue adquirida por AIR en mayo de 2020, operó como una subsidiaria de propiedad total de AIR en 2021 y, a partir del 1 de enero de 2022, es AIR.

2. La encuesta se tituló Encuesta de Establecimientos del Sector de Alimentos y Bebidas (ENESAB) en Honduras 2021.

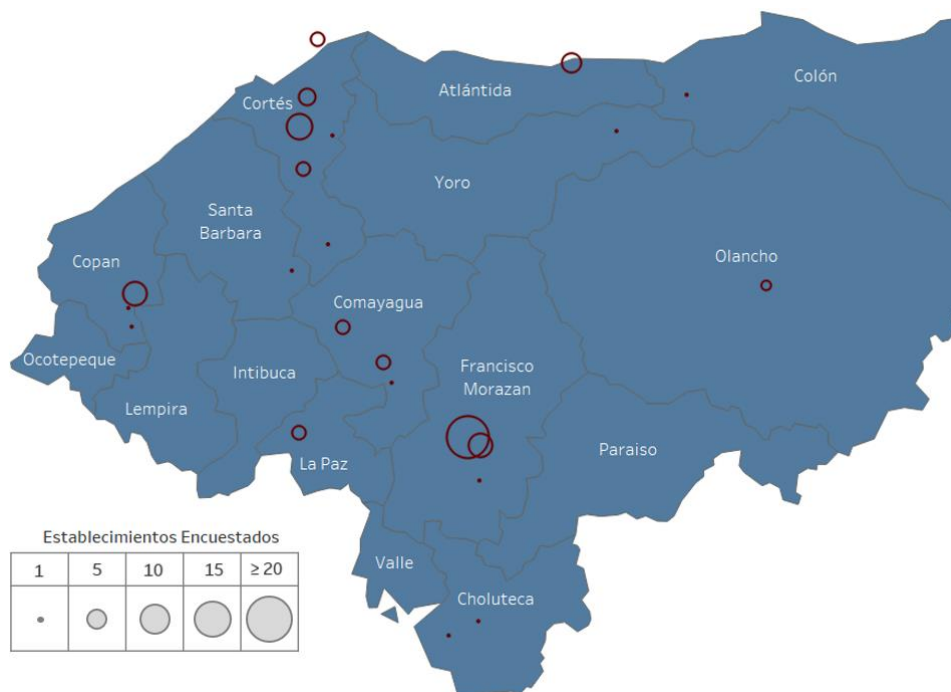
La IML del lado de la demanda representativa a nivel nacional puede proporcionar a los empleados potenciales, universidades e instituciones de educación y capacitación técnica y vocacional, información crucial sobre la demanda del mercado laboral, tal como las cualificaciones requeridas, los puestos de trabajo que tienen una gran demanda y la remuneración de los puestos de trabajo. Esta información es un recurso para la toma de decisiones de los empleados potenciales acerca de la educación, la capacitación y los objetivos profesionales, al mismo tiempo que brinda a las instituciones educativas información crítica para actualizar sus planes de estudio en respuesta a las necesidades actuales del mercado laboral.

Implementación de la Encuesta de Establecimientos en el sector de Alimentos y Bebidas en Honduras 2021

Alcance Geográfico

El equipo de AIR implementó con éxito la encuesta piloto en todos los departamentos de Honduras donde se encuentran registrados establecimientos de la ANDI, del Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras (INE Honduras) y del *Trade Map* del Centro de Comercio Internacional (*International Trade Center [ITC]*). La **Figura 1** ilustra la distribución geográfica de los establecimientos encuestados³ por departamento⁴.

Figura 1. Alcance Geográfico de la Encuesta de Establecimientos, por Departamento



3. El término “establecimientos encuestados” se refiere a los 100 establecimientos que completaron la encuesta.

4. Los establecimientos encuestados se encuentran en 12 de los 18 departamentos de Honduras. Los restantes seis departamentos no están incluidos en los resultados de la encuesta piloto porque no tienen establecimientos según los registros utilizados; estos son: Ocotepeque, Lempira, Gracias a Dios, Islas de la Bahía, Intibucá y El Paraíso.

Cobertura por Tamaño

Durante el proceso de recopilación y limpieza de datos, el equipo de AIR decidió excluir los establecimientos con menos de dos trabajadores, lo que representa uno de los criterios de elegibilidad para la encuesta. Este criterio se debe a que los trabajadores de establecimientos muy pequeños —aquellos con menos de dos empleados—, normalmente se encargan de una amplia variedad de tareas que corresponden a más de un puesto de trabajo, dificultando la clasificación de su puesto de trabajo.

Unidad de Análisis e Informantes Claves

La unidad de análisis es el establecimiento, los empleados remunerados y los puestos de trabajo por cubrir y su demanda futura. En la mayoría de los casos, el informante era el dueño, gerente, administrador o gerente de recursos humanos del establecimiento.

Población de Interés y Objetivo de la Encuesta

La población de interés de la encuesta fueron los establecimientos del sector privado que estuvieron operativos con dos o más empleados entre marzo de 2020 y marzo de 2021, y cuya actividad económica principal o secundaria durante ese tiempo comprendía al menos una de las siguientes actividades del sector manufacturero: Manufactura de Productos Alimenticios ([Apéndice E.III](#)) y/o Elaboración de Bebidas ([Apéndice E.IV](#)).

Debido a la falta de registros administrativos actualizados y representativos a nivel nacional sobre establecimientos en el sector de interés, el equipo de AIR identificó los establecimientos para esta encuesta piloto utilizando los datos disponibles. Específicamente, el equipo de AIR compiló una lista de establecimientos potencialmente elegibles a partir de tres fuentes: (1) el registro de socios de 2020 de la ANDI, (2) el registro de empresas de 2015 del INE Honduras y (3) la base de datos *Trade Map* del ITC a la que accedimos y limpiamos en marzo 2021⁵. En total, la lista de establecimientos de la encuesta piloto incluyó 344 establecimientos con actividades económicas o productos que pertenecen al sector manufacturero de alimentos y bebidas. Para obtener más detalles sobre la construcción de la lista de establecimientos, consulte el [Apéndice A](#).

Considerando los datos disponibles, el objetivo de la encuesta piloto fue censar los registros locales de establecimientos que operan en el sector de interés. Sin embargo, debido a las limitaciones en la construcción de la lista compilada de establecimientos y los desafíos del trabajo de campo relacionados con la recopilación de datos telefónicos (por ejemplo, falta de respuesta o rechazos) ([Apéndice A](#)), la encuesta piloto no arrojó un censo de los registros de la ANDI y del INE Honduras. De los 344 establecimientos que intentamos contactar, 100 establecimientos respondieron a la encuesta, lo que representa una tasa de respuesta del 35 por ciento ([Apéndice A](#)).

5. La lista compilada de establecimientos de la encuesta piloto incluyó 240 establecimientos del registro INE Honduras, 56 del registro de la ANDI y 48 de la base de datos *Trade Map*. Después de contabilizar los duplicados entre estas tres fuentes, intentamos incluir todos los establecimientos potencialmente elegibles (es decir, con actividades económicas y/o productos relevantes en el sector de manufactura de alimentos y bebidas) que contara con, como mínimo, números de teléfono válidos.

Resultados

En esta sección, presentamos información general sobre los establecimientos encuestados, así como datos demográficos de sus empleados. También destacamos las características de las ocupaciones clave que fueron identificadas por establecimientos encuestados, incluyendo sus requisitos educativos, competencias básicas, niveles de empleo actuales y la demanda futura de personal. Concluimos esta sección con información sobre las tendencias de capacitación del personal entre los establecimientos encuestados, así como con información relacionada específicamente con el estado de estos establecimientos en el contexto de la pandemia de COVID-19. Todos los resultados reflejan la situación de los establecimientos al momento de la recolección de datos, ocurrida en medio de la pandemia del COVID-19 e indican valores redondeados al número entero más cercano⁶.

Para presentar información general a nivel del establecimiento, desglosamos los resultados por tamaño del establecimiento y por región, cuando es posible. Definimos el tamaño del establecimiento en términos del número de empleados; se incluyen cuatro categorías: (1) micro (1 a 10 empleados)⁷; (2) pequeño (11 a 50 empleados); (3) medio (51 a 150 empleados); y (4) grande (más de 150 empleados) ([Apéndice E.V](#)). Para la desagregación de los resultados por región, se consideran cuatro regiones: (1) la Región Central, (2) la Región Occidental, (3) la Región Oriental y (4) la Región Sur⁸.

Para presentar información a nivel de la ocupación, desagregamos los resultados por los puestos de trabajo que los establecimientos encuestados informaron con mayor frecuencia como los más numerosos en términos del volumen de contratación. Estos resultados representan las características de los puestos de trabajo, no de los trabajadores que ocupan estos puestos.

Debido a la presencia de valores atípicos en los datos demográficos de los trabajadores de los establecimientos, recortamos los valores atípicos en el límite superior del percentil 95 para el

6. Dado que redondeamos los resultados al número entero más cercano, la suma de algunos resultados expresados en porcentajes puede ser mayor o menor al 100 por ciento, aunque indiquen el total. Casos en los que esto ocurre en esta sección es debido a error de redondeo.

7. Como se mencionó anteriormente en la Introducción, el equipo de AIR solo encuestó establecimientos micro que tenían un mínimo de dos empleados.

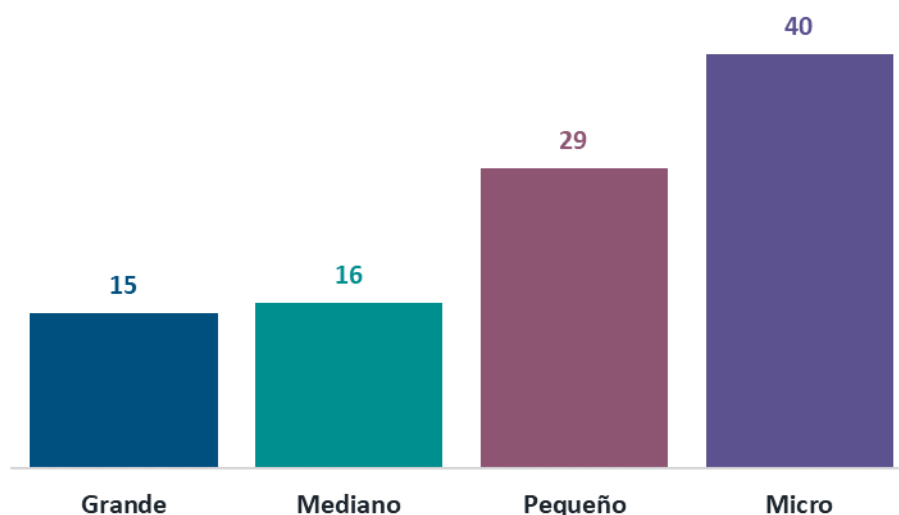
8. Debido al bajo número de encuestados por departamento, desagregamos los resultados por región en lugar de por departamento. Obtuvimos la lista de regiones hondureñas y sus departamentos por medio de socios locales en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Esta lista incluye seis regiones: (1) la Región Centro Occidental, (2) la Región Centro Oriental, (3) la Región Noroccidental, (4) la Región Nororiental, (5) la Región Occidental y (6) la Región Sur. Con fines ilustrativos, combinamos la Región Centro Occidental (n = 11) y la Región Central Oriental (n = 38) en la Región Central. Debido al bajo número de establecimientos encuestados en ciertas regiones, también combinamos la Región Occidental (n = 8) y la Región Noroccidental (n = 29) en la Región Occidental. Para ver la lista de departamentos por región, consulte el [Apéndice B](#).

número total de empleados a tiempo completo y parcial. Esto sirve como determinante para las estadísticas asociadas a los trabajadores por tamaño del establecimiento (Figura 4), género (Figura 5), rango de edad (Figura 6), puesto de trabajo (Figura 7) y módulo de capacitación (Figura 15). Consulte el Apéndice C para ver las pruebas de robustez (es decir, Winsorización).

Número de Establecimientos

De los 100 establecimientos del sector de manufactura de alimentos y bebidas que respondieron a la encuesta piloto, el 40 por ciento (n = 40) son establecimientos micro, el 29 por ciento (n = 29) son establecimientos pequeños, el 16 por ciento (n = 16) son establecimientos medianos, y el 15 por ciento (n = 15) son establecimientos grandes (Figura 2).

Figura 2. Número de Establecimientos Encuestados, por Tamaño del Establecimiento

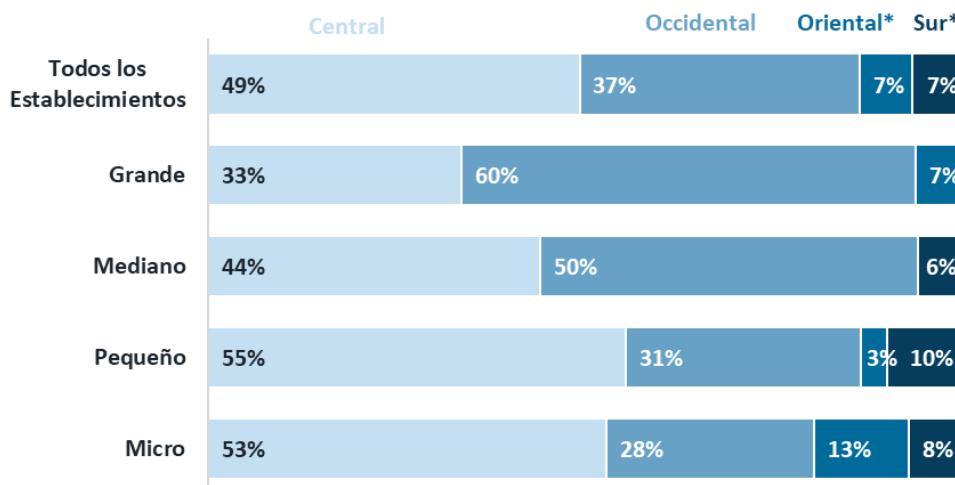


Como se muestra en la Figura 3, los establecimientos encuestados están predominantemente ubicados en la Región Central (49 por ciento), que incluye los departamentos de Intibucá, Comayagua, La Paz, Francisco Morazán⁹, El Paraíso y Olancho. También se observa que la mayoría de los establecimientos grandes y medianos se encuentran ubicados en la Región Occidental¹⁰ (60 y 50 por ciento, respectivamente), mientras que la presencia de establecimientos pequeños y micro es relativamente más baja en esta región – 31 y 28 por ciento, respectivamente.

9. La ciudad capital, Tegucigalpa, está ubicada en el departamento Francisco Morazán.

10. La Región Occidental incluye los departamentos de Cortés, Santa Bárbara y Yoro (en la Región Noroccidental), así como los departamentos de Ocotepeque, Copán y Lempira (en la Región Occidental).

Figura 3. Distribución Regional de Establecimientos, por Tamaño del Establecimiento y Región

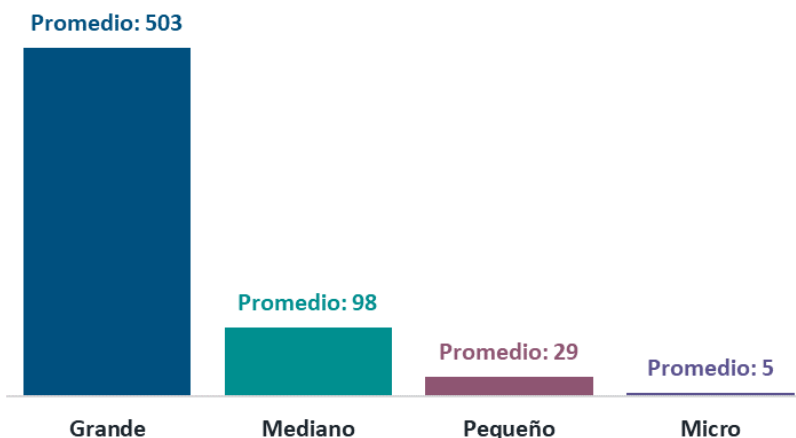


Nota. *El número de establecimientos encuestados en la Región Oriental y en la Región Sur fue de siete en cada una. Aunque no se pueden hacer estimaciones robustas con una muestra tan limitada, informamos los resultados de estas regiones con fines ilustrativos y los incluimos en todos los resultados agregados.

Resultados Generales sobre Empleados

Los establecimientos encuestados reportaron un total de 7,639 empleados de tiempo completo o parcial en 2021¹¹. El análisis por tamaño de establecimiento muestra que los establecimientos grandes indicaron un total de 5,027 empleados, lo que equivale a un promedio de 503 empleados por establecimiento (Figura 4). Los establecimientos medianos reportaron 1,575 empleados; esto representa un promedio de 98 empleados por establecimiento. Los establecimientos pequeños y micro indicaron tener 828 y 209 empleados, respectivamente, con un promedio de 29 y 5 empleados, por establecimiento, respectivamente.

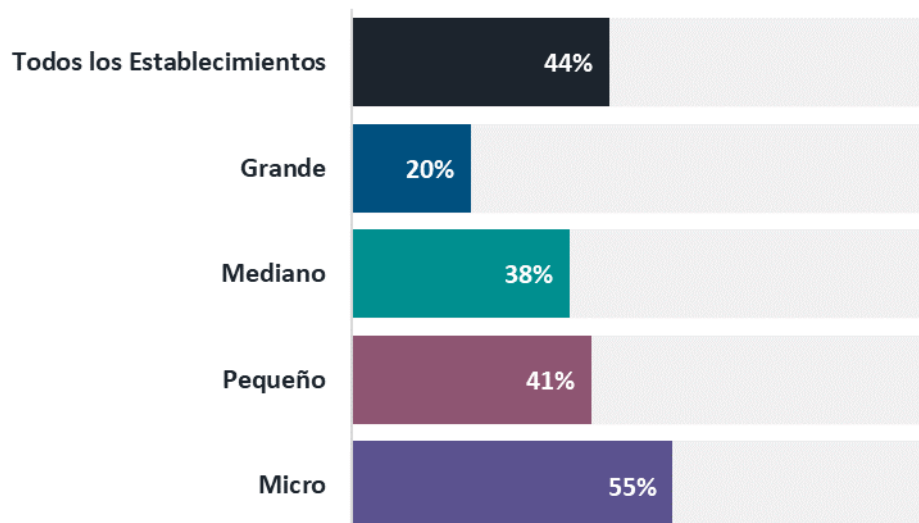
Figura 4. Número Promedio de Empleados por Establecimiento en 2021, por Tamaño del Establecimiento



11. El número total de empleados en 2021 corresponde al período de referencia de la encuesta piloto para esta pregunta específica que pedía a los establecimientos que informaran el número de empleados a tiempo completo y parcial que habían tenido en los últimos tres meses.

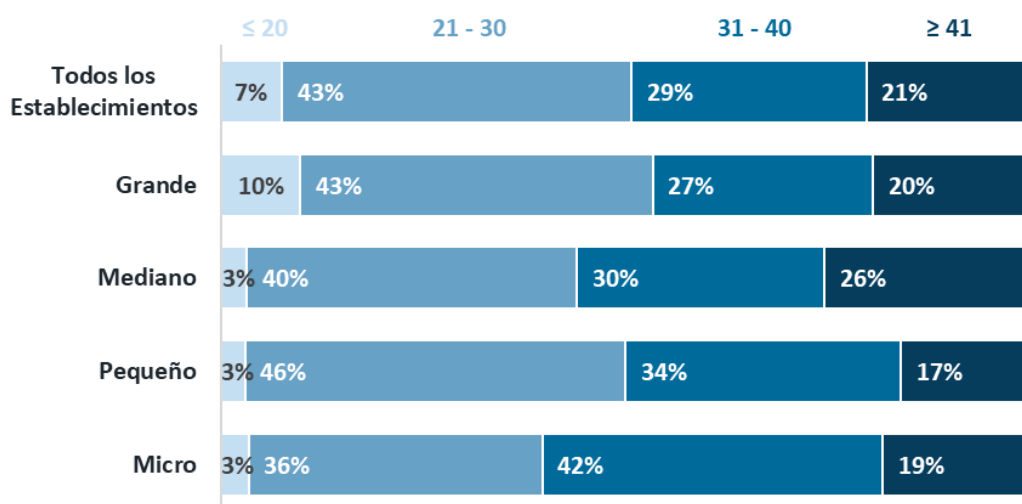
En los establecimientos encuestados, las mujeres representan, en promedio, el 44 por ciento de los empleados (Figura 5). Este promedio, sin embargo, esconde las disparidades por tamaño del establecimiento. Los establecimientos micro tienen la tasa promedio más alta de participación laboral femenina (55 por ciento), seguidos por los establecimientos pequeños (41 por ciento). Los establecimientos grandes, por el contrario, reportan, en promedio, la proporción más baja de empleadas (20 por ciento).

Figura 5. Tasa Promedio de Participación Femenina en la Fuerza Laboral, por Tamaño del Establecimiento



Los establecimientos reportaron que, en promedio, la mayoría de sus empleados tienen entre 21 y 30 años (43 por ciento), seguido por el grupo de empleados con edades entre los 31 y 40 años (29 por ciento). Si bien casi una cuarta parte (21 por ciento) de sus empleados tiene más de 40 años, en promedio solo el siete por ciento tiene menos de 21 años, en promedio (Figura 6). Los resultados por tamaño de establecimiento muestran que los establecimientos grandes tienen una mayor proporción de empleados menores de 21 años (10 por ciento). Por el contrario, los establecimientos medianos reportan una mayor proporción de empleados de 41 años o más (26 por ciento). Los establecimientos micro tienen una mayor proporción de trabajadores en el rango de edad de 31 a 40 (42 por ciento) en relación con los otros tamaños de establecimiento.

Figura 6. Distribución de Trabajadores por Edad, por Tamaño del Establecimiento



Nota 1. Entre los encuestados, tres no proporcionaron información sobre el número de trabajadores por rango de edad. Los establecimientos que no reportaron información fueron un establecimiento mediano y dos establecimientos grandes. Después de recortar los valores atípicos, esta figura representa los resultados de 94 de los 100 establecimientos encuestados.

Nota 2. De acuerdo con el método de detección y tratamiento de valores atípicos (Apéndice C), cuatro establecimientos grandes y un establecimiento mediano reportan valores influyentes para rangos de edad específicos. Los resultados de esta figura son particularmente sensibles al método de tratamiento de valores atípicos. Consulte el Apéndice C para obtener más detalles.

Ocupaciones Claves en el Sector de Alimentos y Bebidas

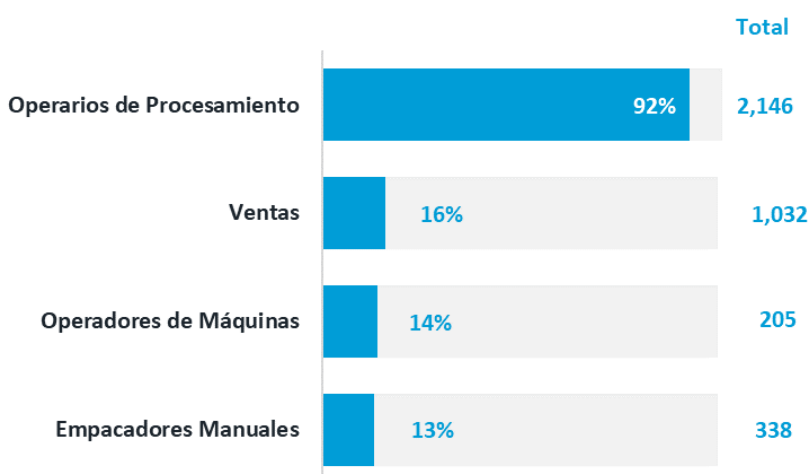
En esta sección, presentamos información sobre las características de los puestos de trabajo claves en el sector de manufactura de alimentos y bebidas. Antes de realizar la encuesta piloto, el equipo de AIR consultó a expertos locales del sector para identificar (1) los puestos de trabajo más importantes y (2) los puestos con el mayor volumen de reclutamiento. A través de estas consultas, AIR redujo la lista de puestos de trabajo a 19 puestos clave en el sector de manufactura de alimentos y bebidas. De estos 19 puestos, el equipo de AIR pidió a los encuestados que indicaran hasta seis puestos que consideraran como los más importantes en términos del volumen de reclutamiento para su establecimiento¹². En la siguiente sección, delineamos los resultados de la encuesta piloto para estos puestos de trabajo, informando específicamente sobre los puestos citados con mayor frecuencia por los establecimientos encuestados.

12. Si bien los establecimientos podían seleccionar en la encuesta piloto hasta seis puestos, algunos informaron tan solo un puesto de trabajo. Los 19 puestos clave de la lista eran operarios de procesamiento; operadores de máquinas; empacadores manuales; limpiadores y asistentes; contadores; operadores de máquinas de envasado, embotellado y etiquetado; conductores de vehículos y operadores de equipo pesado móvil; agentes comerciales y corredores; catadores y clasificadores de alimentos y bebidas; trabajadores de transporte y almacenamiento; oficinistas; empleados de servicios de información al cliente; empleados encargados del registro de materiales y transporte; supervisores de la industria manufacturera; inspectores de salud ocupacional, ambiental y afines; mecánicos y reparadores de máquinas; directores administrativos y comerciales; directores de producción y operaciones; e ingenieros químicos (es decir, tecnólogos de alimentos y bebidas). Los encuestados también podían seleccionar "otro" para especificar puestos de trabajo que no estaban en la lista antes mencionada.

Posiciones más Comunes

La Figura 7 muestra los puestos de trabajo con el mayor volumen de reclutamiento e indica el porcentaje de establecimientos encuestados que identificaron esos puestos entre los más reclutados, y la cantidad de empleados para cada puesto. La mayoría de los establecimientos (92 por ciento) informaron que los operarios de procesamiento (Apéndice E.VI) son un puesto altamente reclutado e indicaron un total de 2,146 empleados (Apéndice E.VII) para este puesto. Siguiendo a este puesto, los puestos citados con más frecuencia en los establecimientos encuestados fueron puestos de ventas¹³ (16 por ciento), operadores de máquinas (14 por ciento) y empacadores manuales (13 por ciento). Los establecimientos emplean a un total de 1,032 trabajadores de ventas; 205 operadores de máquinas; y 338 empacadores manuales.

Figura 7. Puestos de Trabajo Altamente Reclutados entre los Establecimientos Encuestados y Número de Empleados



Nota. El número total de empleados por puesto de trabajo corresponde únicamente a los establecimientos que identificaron el puesto entre los seis más reclutados. El número total de observaciones por puesto de trabajo es: operarios de procesamiento (92), vendedores (16), operadores de máquinas (14) y empacadores manuales (13).

Remuneraciones en el Sector de Alimentos y Bebidas

Entre los puestos de trabajo en los que más reclutan, los encuestados informaron las tasas de remuneración mensual¹⁴ promedio para cada puesto (Figura 8).¹⁵ El rango de la tasa de

13. El puesto de ventas es la abreviatura de agentes comerciales y corredores. Utilizamos esta abreviatura en el informe con fines ilustrativos.

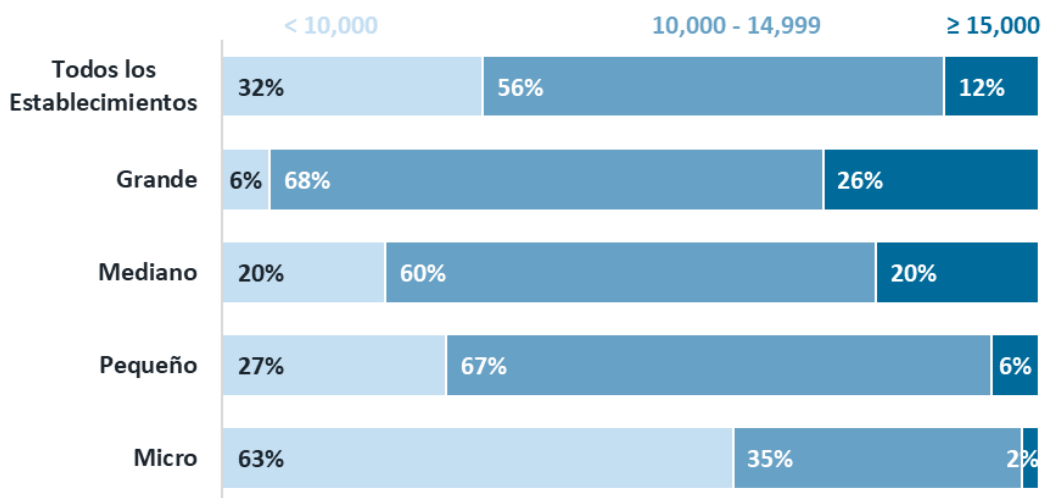
14. Las tasas de remuneración reflejan el salario base, las horas extras, los beneficios, la remuneración en especie y otros tipos de remuneración. El ingreso mensual promedio en Honduras en 2020 fue de 8,296 HNL (ILOSTAT, 2020). En el sector manufacturero, el salario promedio de 2020 fue de 8,743 HNL (ILOSTAT Explorer, 2020). El ingreso nacional bruto per cápita, PPA (a \$ internacionales actuales) de Honduras en 2020 fue de 5,050, lo que equivale a un promedio de 421 por mes (Datos del Banco Mundial).

15. El tercero (15,000 a 19,999 HNL); cuarto (20,000 a 24,999 HNL); y el quinto (igual o mayor a 25,000 HNL) rango de la tasa de remuneración mensual se combinaron en una categoría debido a las frecuencias bajas. Solo los establecimientos grandes (n = 3) y medianos (n = 2) informaron que ofrecían el cuarto rango de la tasa de remuneración mensual, y solo un establecimiento mediano informó que ofrecía el quinto rango de la tasa de remuneración mensual.

remuneración mensual que los establecimientos encuestados reportaron con mayor frecuencia fue entre 10,000 y 14,999 lempiras (HNL) por mes en todos los trabajos. Para estos puestos de trabajo más reclutados, más de la mitad de los establecimientos grandes, medianos y pequeños (68, 60 y 67 por ciento, respectivamente) ofrecen un salario mensual promedio en ese rango y solo poco más de un tercio (35 por ciento) de los establecimientos micro informaron que lo hacían.

En general, la distribución sugiere que a medida que aumenta el tamaño del establecimiento, también lo hace el salario mensual promedio que ofrecen para los puestos altamente reclutados¹⁶. Por ejemplo, los establecimientos grandes pagan con mayor frecuencia a los empleados, en todos los puestos, un salario mensual igual o mayor que 15,000 HNL (26 por ciento).

Figura 8. Rango de Salario Mensual (en HNL), por Tamaño del Establecimiento



Nota. Estos valores reflejan todos los puestos de trabajo reportados como más numerosos por los establecimientos (n = 163). El gráfico no incluye el porcentaje sin datos debido a la estructura de la pregunta de la encuesta. Las respuestas a la pregunta sobre los rangos salariales dependen de los puestos que cada establecimiento eligió como uno de los seis más numerosos.

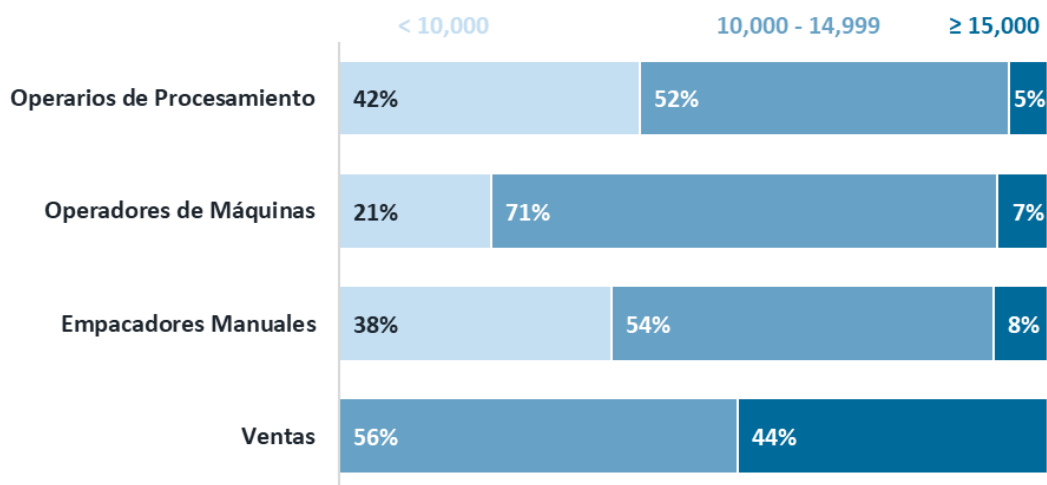
La desagregación por puesto de trabajo muestra que a los operarios de procesamiento y empacadores manuales se les paga menos en promedio que a las otras dos ocupaciones altamente contratadas. Una proporción mayor de los establecimientos¹⁷ reportaron pagar a los

16. Los resultados de la Figura 8 capturan los salarios de los puestos de trabajo más reclutados en los establecimientos encuestados. Como se mencionó anteriormente, los encuestados podían indicar hasta seis puestos, y los puestos de trabajo que identificaron como altamente reclutados variaron. Por lo tanto, los resultados de la Figura 8 no reflejan únicamente las cuatro posiciones que se identificaron como las de mayor frecuencia entre todos los establecimientos encuestados (es decir, operarios de procesamiento, ventas, operadores de máquinas y empacadores manuales).

17. Como se indicó anteriormente, solo los establecimientos que reportaron estos trabajos entre los más contratados proporcionaron información específica sobre los rangos de las tasas de remuneración. Por ejemplo, 92 establecimientos proporcionaron esta información para los operarios de procesamiento.

operarios de procesamiento (42 por ciento) y empacadores manuales (38 por ciento) menos de 10,000 HNL por mes (Figura 9).¹⁸ Por el contrario, ninguno informó haber pagado a los trabajadores de ventas un salario por debajo de ese umbral (es decir, 10,000 HNL); más bien, predominantemente (56 por ciento) pagan a los vendedores entre 10,000 y 14,999 HNL al mes. Para obtener una estimación del salario promedio por puesto de trabajo, consulte el Apéndice D.

Figura 9. Rango de Salario Mensual (en HNL), por Puesto de Trabajo



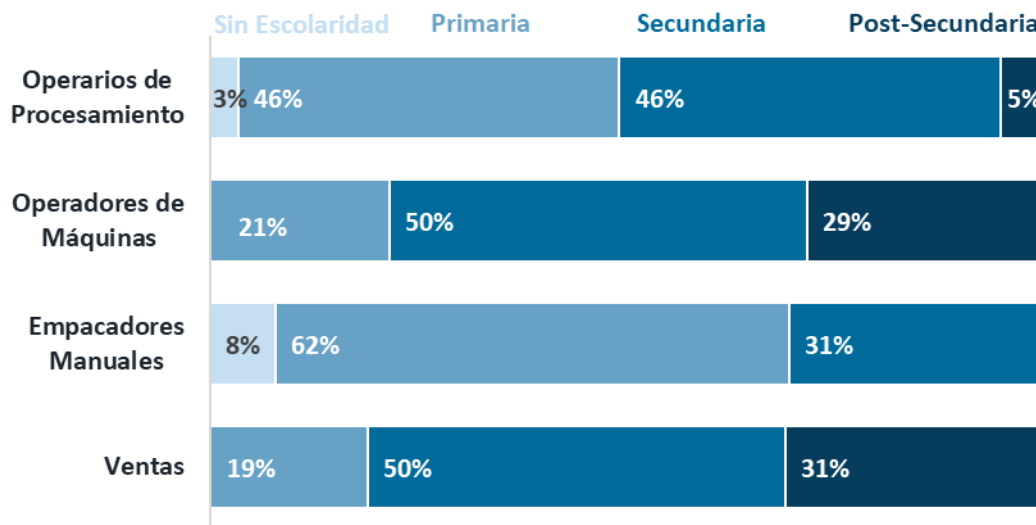
Nota. El porcentaje del rango de salario mensual por puesto de trabajo corresponde únicamente a los establecimientos que identificaron el puesto entre sus seis primeros con mayor contratación. El número total de observaciones (denominador) por puesto de trabajo es: operarios de procesamiento (92), vendedores (16), operadores de máquinas (14) y empacadores manuales (13).

Formación Académica, Competencias y Otros Requisitos

Según los encuestados, los operadores de máquinas y los trabajadores de ventas tienen requisitos mínimos de educación más altos que los operarios de procesamiento y los empacadores manuales (Figura 10). El 50 por ciento de los establecimientos encuestados requieren educación secundaria tanto para operadores de máquinas como para trabajadores de ventas; aproximadamente el 30 por ciento requiere educación postsecundaria para estos puestos. Para los operarios de procesamiento, los requisitos mínimos de educación se dividen por igual entre educación primaria y secundaria (46 por ciento respectivamente), según lo informado por los establecimientos encuestados; por el contrario, para los empacadores manuales, la mayoría (62 por ciento) requiere un mínimo de educación primaria. Ninguno de los establecimientos encuestados exige estudios universitarios como un requerimiento mínimo para estos cuatro puestos de trabajo.

18. Entre los cuatro puestos de trabajo en los que más reclutan, ninguno de los establecimientos encuestados informó ofrecer un rango de tasa de remuneración mensual mayor que 24,999 HNL. Los resultados para la tasa de remuneración mensual combinada (igual o mayor a 15,000 HNL) en la Figura 9 solo reflejan el porcentaje de establecimientos que ofrecen un rango entre 15,000 y 24,999 HNL.

Figura 10. Requerimientos Mínimos de Formación Académica, por Puesto de Trabajo



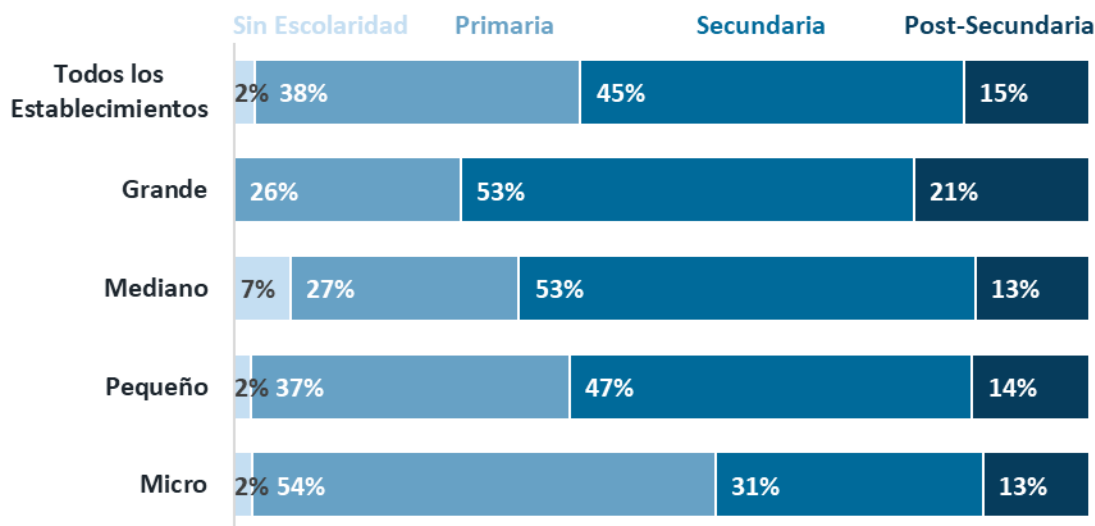
Nota 1. La categoría postsecundaria incluye formación técnica profesional, técnica universitaria y universitaria incompleta.

Nota 2. El porcentaje de formación académica mínima exigida para los puestos de trabajo corresponde únicamente a los establecimientos que identificaron el puesto entre los seis más contratados. El número total de observaciones (denominador) por puesto de trabajo es: operarios de procesamiento (92), vendedores (16), operadores de máquinas (14) y empacadores manuales (13).

El análisis por tamaño de establecimiento muestra que más de la mitad de los establecimientos grandes y medianos (ambos 53 por ciento) y casi la mitad de los establecimientos pequeños (47 por ciento) requieren un mínimo de educación secundaria para sus puestos de mayor contratación (Figura 11)¹⁹. Para estos puestos de trabajo, una proporción ligeramente mayor de establecimientos grandes requiere educación postsecundaria (21 por ciento) en relación con los establecimientos de otros tamaños.

19. Los valores reflejan no solo las respuestas correspondientes a los cuatro puestos de trabajo que los establecimientos indicaron con más frecuencia (operarios de procesamiento, operadores de máquinas, empacadores manuales y trabajadores de ventas), sino también a otros puestos de trabajo. Tal como se explicó anteriormente, los establecimientos tenían la opción de enumerar hasta seis puestos de trabajo entre los más numerosos en términos del volumen de contratación.

Figura 11. Requerimientos Mínimos de Formación Académica, por Tamaño del Establecimiento



Nota 1. La categoría postsecundaria incluye formación técnica profesional, técnica universitaria y universitaria incompleta.

Nota 2. Los valores reflejan todos los puestos de trabajo reportados como más numerosos por los establecimientos (n = 163), lo que varía según el establecimiento. Las respuestas a la pregunta sobre la formación académica mínima requerida dependen de los puestos que cada establecimiento escogió dentro de los seis más numerosos.

AIR pidió a los encuestados que identificaran las habilidades más importantes para los puestos de trabajo más reclutados²⁰. Para los cuatro puestos más reclutados en los establecimientos encuestados, la habilidad más importante fue *ser proactivo y estar dispuesto a trabajar bajo presión*. Para los operarios de procesamiento y empaques manuales, la *atención al detalle* fue la segunda habilidad más reportada, seguida del *trabajo en equipo*. Otras habilidades importantes para estos cuatro puestos fueron la *comunicación oral y escrita efectiva y clara* y el *conocimiento actualizado para mejorar el desempeño de sus funciones* (Figura 12).

20. Los establecimientos tenían la opción de seleccionar hasta cinco habilidades requeridas para los puestos de trabajo que identificaron como los más numerosos. La encuesta enumeró 11 habilidades laborales clave: (1) conocimiento sobre temas que mejoran el desempeño laboral, (2) comunicación oral y escrita efectiva y clara, (3) capacidad para diseminar conocimiento e información, (4) proactividad y disposición para trabajar bajo presión, (5) habilidades de innovación, (6) habilidades de liderazgo, (7) gestión del tiempo, (8) capacidad para generar soluciones y ofrecer un buen servicio a los clientes, (9) atención al detalle, (10) trabajo en equipo y (11) gestión en tiempos de crisis. Los encuestados también podían reportar otras habilidades que no estaban en esta lista.

Figura 12. Competencias Requeridas en Orden de Importancia, por Puesto de Trabajo

		01	02	03	04
Operarios de Procesamiento		Proactivo y dispuesto a trabajar bajo de presión	Presta atención a los detalles	Trabajar en equipo para alcanzar un objetivo común	Comunicarse de manera oral y escrita, de forma clara y oportuna
Ventas		Proactivo y dispuesto a trabajar bajo de presión	Comunicarse de manera oral y escrita, de forma clara y oportuna	Presta atención a los detalles	Trabajar en equipo para alcanzar un objetivo común
Operadores de Máquinas		Proactivo y dispuesto a trabajar bajo de presión	Trabajar en equipo para alcanzar un objetivo común	Actualizar sus conocimientos para mejorar el desempeño de sus funciones	Comunicarse de manera oral y escrita, de forma clara y oportuna
Empacadores Manuales		Proactivo y dispuesto a trabajar bajo de presión	Presta atención a los detalles	Trabajar en equipo para alcanzar un objetivo común	Comunicarse de manera oral y escrita, de forma clara y oportuna

Los establecimientos informaron los requisitos de trabajo, por orden de importancia, para cada puesto de trabajo (Figura 13). Todos los establecimientos encuestados mencionaron la *disponibilidad de horario* como el requisito más importante en los cuatro puestos de trabajo más comunes²¹. El segundo requisito más importante, excepto para los puestos de ventas, fue el de las *cartas de recomendación*. Para los trabajadores de ventas, la *carencia de antecedentes penales y policiales* fue el segundo requisito más importante. Los establecimientos solo mencionaron *vivir en el área* como un requisito importante para los operarios de procesamiento. Asimismo, el *manejo básico de la máquina* solo se identificó como un requisito importante para los operadores de la máquina. Otros requisitos importantes incluyen *tener un certificado de salud y capacidad y trabajar horas extras*.

21. Los establecimientos tenían la opción de seleccionar hasta cinco requisitos de trabajo para cada uno de los puestos de trabajo que identificaron como los más numerosos. Los 14 requisitos laborales clave enumerados en la encuesta incluyeron (1) vivir en el área, (2) capacidad para trabajar horas extras, (3) habilidades básicas de manejo de maquinaria, (4) tener un certificado de salud, (5) capacidad para usar herramientas especializadas, (6) certificaciones relacionadas con el trabajo, (7) cartas de recomendación, (8) membresía en una asociación profesional, (9) disponibilidad de horario, (10) capacidad para trabajar en tareas repetitivas, (11) posesión de una licencia de conducir, (12) carencia de antecedentes penales y policiales, (13) conocimiento del producto y (14) conocimiento de la seguridad en la producción de alimentos. Los encuestados también tenían la opción de informar otros requisitos que no estuvieran comprendidos en la lista.

Figura 13. Requisitos del Trabajo en Orden de Importancia, por Puesto de Trabajo



Capacitación del Personal

La siguiente sección describe las tendencias en la capacitación del personal entre los establecimientos encuestados, incluyendo las capacitaciones que realizaron en los últimos 12 meses y las necesidades futuras de capacitación.

Capacitaciones Brindadas, Plan de Capacitación y Presupuesto para Capacitación

Más de la mitad de los establecimientos encuestados cuentan con un plan de capacitación para su personal (57 por ciento) y realizaron capacitaciones en los últimos 12 meses (61 por ciento); sin embargo, solo el 43 por ciento indica tener un presupuesto para la capacitación del personal (Figura 14). Entre los establecimientos encuestados, la mayoría de los establecimientos grandes y medianos (80 y 81 por ciento, respectivamente) y un porcentaje menor de los establecimientos pequeños y micro (59 y 38 por ciento, respectivamente) cuentan con un plan de capacitación. Asimismo, la mayoría de los establecimientos grandes y medianos cuentan con un presupuesto para capacitación (80 y 75 por ciento, respectivamente), mientras que menos de la mitad de los establecimientos pequeños y micro lo tienen (45 y 15 por ciento, respectivamente).

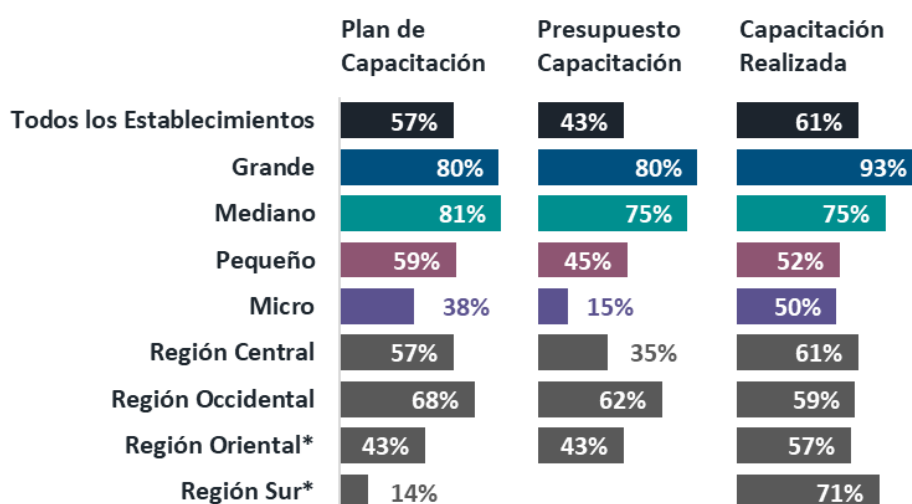
El desglose regional muestra que la mayoría de los establecimientos encuestados en las Regiones Occidental y Central tienen un plan de capacitación (68 y 57 por ciento, respectivamente) mientras que un porcentaje menor de establecimientos lo tienen en las de la Región Oriental y Sur.²² Sin embargo, una proporción mayor de los establecimientos encuestados en la Región Occidental tienen un presupuesto para capacitación (62 por ciento) que aquellos en la Región Central (35 por ciento).

22. El número total de establecimientos encuestados en las Regiones Oriental y Sur fue de siete cada uno. Aunque no se pueden hacer estimaciones robustas con una muestra tan limitada, los resultados de estas regiones se informan con fines ilustrativos y se incluyen en todos los resultados agregados.

La mayoría de los establecimientos encuestados (61 por ciento) realizaron capacitaciones para su personal en los últimos 12 meses. Esta tendencia fue constante en todos los tamaños de establecimientos y regiones, aunque una mayor proporción de establecimientos grandes y medianos (93 y 75 por ciento respectivamente) realizaron capacitaciones en comparación con establecimientos pequeños (52 por ciento) y micro (50 por ciento).

Los establecimientos que no realizaron capacitaciones (n = 39) en los últimos 12 meses indicaron que no lo hicieron porque no priorizaron ni percibieron tales capacitaciones como necesarias (n = 12) o citaron otras razones como no se dispone de tiempo para capacitación (n = 6), una falta de interés del personal en capacitación (n = 4), y la pandemia COVID-19 (n = 4).

Figura 14. Proporción de Establecimientos con un Plan de Capacitación del Personal, Presupuesto para Capacitación y que Realizaron Capacitación del Personal en los Últimos 12 Meses, por Tamaño del Establecimiento y Región



Nota. *El número total de establecimientos encuestados en las Regiones Oriental y Sur fue de siete cada uno. Aunque no se pueden hacer estimaciones robustas con una muestra tan limitada, los resultados de estas regiones se informan con fines ilustrativos y se incluyen en todos los resultados agregados.

Características de las Capacitaciones del Personal

En los últimos 12 meses, los establecimientos que realizaron capacitaciones (n = 61) brindaron con mayor frecuencia capacitaciones sobre los siguientes temas:

- Manipulación de Alimentos
- Protocolos de Bioseguridad por el COVID-19²³
- Servicio al Cliente

23. En general, las capacitaciones sobre los Protocolos de Bioseguridad por el COVID-19 incluyeron medidas para mitigar la propagación de COVID-19, como el uso de cubrebocas en áreas públicas y comunes. Las medidas requeridas variaron según el establecimiento.

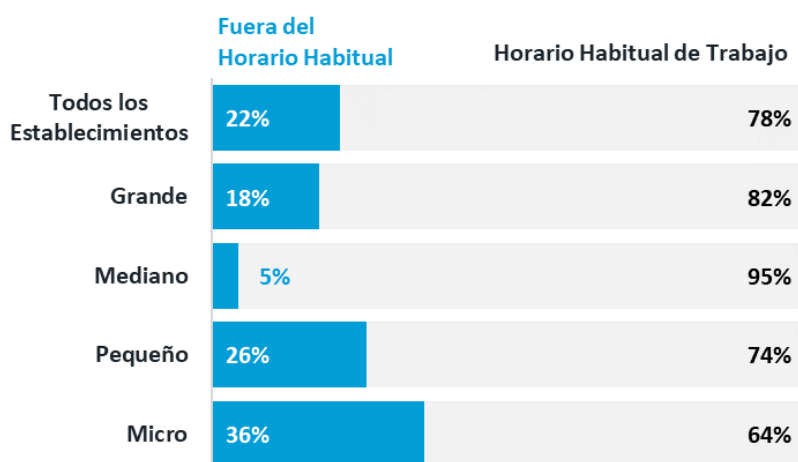
Entre esos temas, la capacitación en protocolos de bioseguridad por el COVID-19 alcanzó, en promedio, a la mayor cantidad de empleados, seguido de capacitaciones en manipulación de alimentos y servicio al cliente. Además, la duración promedio de la capacitación por tema generalmente varió entre cinco y ocho horas (Figura 15).

Figura 15. Frecuencia, Promedio de Empleados Capacitados y Horas Promedio de Capacitación, por Tema de la Capacitación

Nombre de la Capacitación	Frecuencia	Promedio de Personal Capacitado	Horas Promedio
Manipulación de Alimentos	29	72	8
Protocolos de Bioseguridad por el COVID-19	18	79	5
Servicio al Cliente	15	36	6

De los establecimientos que realizaron capacitaciones (n = 61), la mayoría las facilitó internamente; sin embargo, para una pequeña parte, otras instituciones (por ejemplo, la Cámara de Comercio de Honduras) facilitaron estas capacitaciones de personal. Además, la mayoría de los establecimientos (78 por ciento) solo realizaron las capacitaciones de su personal durante el horario laboral estándar del establecimiento²⁴; mientras que el 22 por ciento lo hizo fuera del horario normal de trabajo (Figura 16). La capacitación del personal fuera del horario laboral fue más común entre los establecimientos micro y pequeños (36 y 26 por ciento, respectivamente) en relación con los establecimientos medianos (cinco por ciento) y grandes (18 por ciento).

Figura 16. Horarios de las Capacitaciones, por Tamaño del Establecimiento



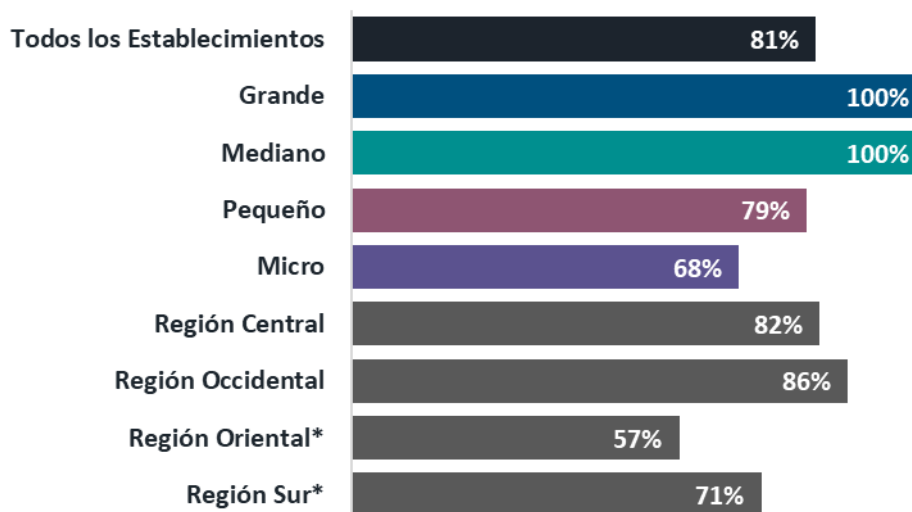
Nota. El denominador para todos los establecimientos es 61 ya que solo refleja los establecimientos que realizaron capacitaciones de personal en los últimos 12 meses.

24. El horario de trabajo estándar puede variar de un establecimiento a otro.

Necesidades de Capacitación

Entre los establecimientos encuestados, el 81 por ciento informó tener necesidades de capacitación dentro de los 12 meses posteriores a la fecha de la encuesta. Al desagregar los resultados por tamaño de establecimiento, se observa que todos los establecimientos grandes y medianos (100 por ciento) reportaron necesidades de capacitación, mientras que una proporción comparativamente menor de establecimientos pequeños (79 por ciento) y micro (68 por ciento) indicaron esta necesidad (Figura 17). A nivel regional, más establecimientos en la Región Occidental reportaron necesidades de capacitación (86 por ciento) que aquellos en la Región Central (82 por ciento).

Figura 17. Proporción de Establecimientos con Necesidades de Capacitación, por Tamaño del Establecimiento y Región



Nota 1. *El número total de establecimientos encuestados en las Regiones Oriental y Sur fue de siete cada uno. Aunque no se pueden hacer estimaciones robustas con una muestra tan limitada, los resultados de estas regiones se informan con fines ilustrativos y se incluyen en todos los resultados agregados.

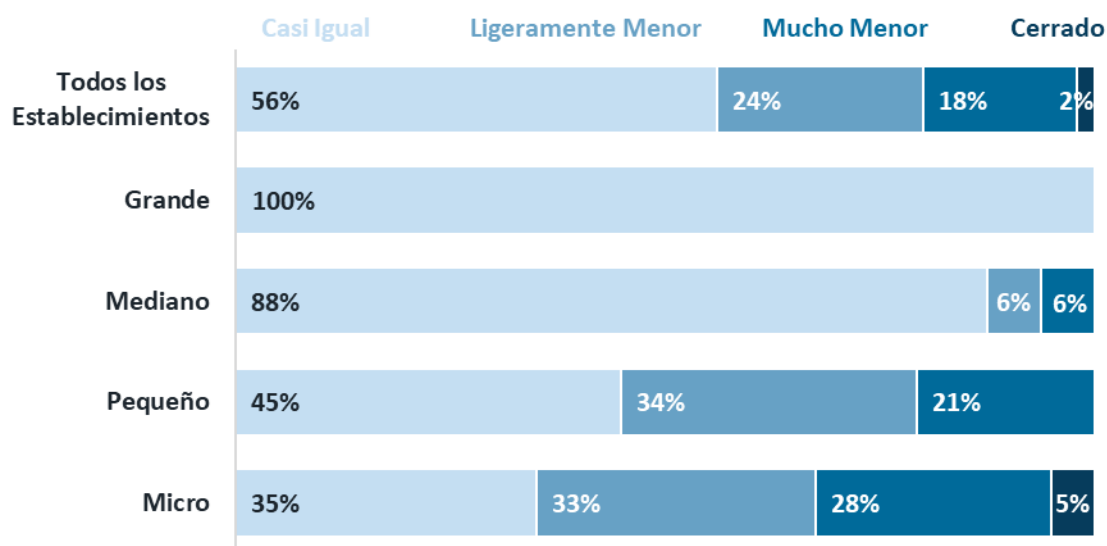
Nota 2. Entre los establecimientos con necesidades de capacitación (n = 81), los temas de capacitación mencionados con mayor frecuencia incluyen (1) procesos de producción, (2) servicio al cliente, (3) ventas y marketing, (4) dinámicas interpersonales, (5) liderazgo y dirección, y (6) protocolos de bioseguridad.

Estado del Sector de Alimentos y Bebidas durante la Pandemia de COVID-19

Dado que la recopilación de datos para esta encuesta ocurrió durante la pandemia de COVID-19, los resultados reflejan parcialmente los cambios relacionados con la pandemia entre los establecimientos encuestados. Sin embargo, a pesar de los desafíos asociados con la pandemia de COVID-19, casi todos los establecimientos (98 por ciento) que respondieron a la encuesta estaban abiertos y operativos, aunque en diversos grados, cuando se los contactó para la

encuesta (Figura 18).²⁵ La desagregación por tamaño de establecimiento muestra que todos los establecimientos grandes, medianos y pequeños estaban abiertos; todos los establecimientos grandes (100 por ciento) y la mayoría de los establecimientos medianos (88 por ciento) informaron que estaban trabajando a casi la misma capacidad operativa que en un año normal o anterior a la pandemia. Por el contrario, la mayoría de los establecimientos pequeños y micro informaron estar abiertos, pero con una capacidad ligeramente menor (34 y 33 por ciento) o significativamente menor (21 y 28 por ciento, respectivamente) que en un año previo a la pandemia. En los diferentes tamaños de establecimiento, solo los establecimientos micro informaron estar cerrados y no poder operar (cinco por ciento).

Figura 18. Capacidad Operacional en Relación a un Año Previo a la Pandemia, por Tamaño de Establecimiento



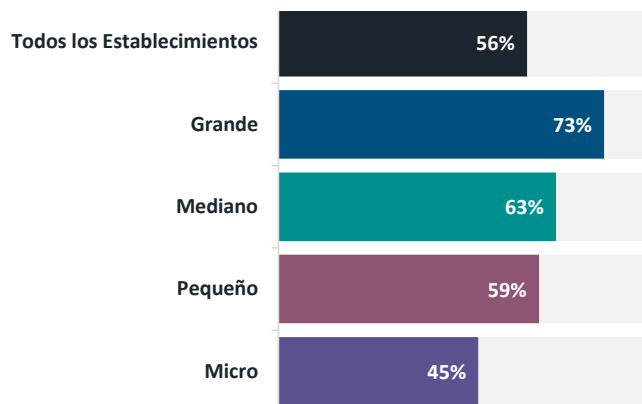
Los establecimientos que estaban abiertos cuando fueron encuestados (n = 98) tomaron varias medidas para permanecer abiertos y reducir sus pérdidas económicas relacionadas con la pandemia. Con respecto a los gastos de personal y operativos, las medidas más comunes fueron la reducción de horas y/o horarios de trabajo de los empleados (31 por ciento) y los despidos (22 por ciento); sin embargo, aproximadamente una cuarta parte de estos establecimientos informó que no tomó ninguna medida (26 por ciento). Con respecto a los gastos de producción, la medida más frecuente fue la reducción parcial de la producción, existencias o inventarios (54 por ciento). No obstante, poco más de un tercio (34 por ciento) informó que no tomó ninguna medida relacionada con la producción para reducir las pérdidas económicas relacionadas con la pandemia.

25. Se pidió a los establecimientos encuestados que informaran si estaban abiertos actualmente y, de ser así, a qué capacidad en relación con un año "normal" (es decir, "antes de la pandemia de COVID-19").

Cambios en la Demanda de Personal

La mayoría de los establecimientos encuestados (56 por ciento) indicaron que necesitarían más personal en los próximos 12 meses (Figura 19). Al analizar el aumento proyectado en la demanda laboral por tamaño de establecimiento se observa que el 73 por ciento de los establecimientos grandes, el 63 por ciento de los medianos, el 59 por ciento de los pequeños y el 45 por ciento de los establecimientos micro esperan una mayor demanda de personal en los próximos 12 meses. En cuanto a los puestos de trabajo, los establecimientos que requieren personal adicional esperan que en los próximos 12 meses la mayor demanda será por operarios de procesamiento (73 por ciento) y puestos de ventas (30 por ciento).

Figura 19. Proporción de Establecimientos que Proyectan Aumentar la Demanda de Personal, por Tamaño de Establecimiento



Reflexiones Finales

En este informe, presentamos los resultados de la encuesta piloto de establecimientos para el sector de manufactura de alimentos y bebidas en Honduras, enfocándonos en la variación por tamaño del establecimiento con respecto a la demanda laboral, la dinámica del personal y las necesidades de capacitación. Si bien los resultados de la encuesta piloto no representan las tendencias del sector debido al diseño y tamaño de la muestra, éstos subrayan los conocimientos potenciales que las encuestas de establecimientos podrían generar sobre la dinámica del mercado laboral, tal como la futura demanda laboral dentro del sector de manufactura de alimentos y bebidas.

En nuestra presentación de información a nivel de establecimiento, se destacan dos tendencias demográficas del personal: (1) el grupo de edad más representativo entre los empleados es el de 21 a 40 años, que representa el 72 por ciento de los trabajadores que se reportaron y (2) la participación laboral femenina corresponde a menos de la mitad (44 por ciento) de la fuerza laboral informada pero varía mucho según el tamaño del establecimiento, lo que sugiere una relación aparentemente inversa entre la proporción de empleadas y el tamaño del establecimiento.

Además de estas tendencias demográficas sobre el personal de los encuestados, el operario de procesamiento aparece como un puesto de trabajo clave entre los encuestados, superando ampliamente otros puestos de trabajo frecuentemente reclutados (trabajadores de ventas, operadores de máquinas y empacadores manuales). Si bien los operarios de procesamiento son los más reclutados, también parecen ganar una remuneración mensual más baja en relación con los otros tres puestos de trabajo según los encuestados. Además, los establecimientos esperan un aumento en la demanda de personal para operarios de procesamiento (n = 41) y trabajadores de ventas (n = 17) en los próximos 12 meses. Curiosamente, 16 establecimientos reportaron trabajadores de ventas como un puesto de trabajo frecuentemente reclutado *actualmente* mientras que 17 establecimientos reportaron un aumento esperado en la demanda de trabajadores de ventas. Si bien los operadores de máquinas y los empacadores manuales se encuentran actualmente entre los puestos más frecuentemente reclutados por todos los establecimientos, los establecimientos que indicaron la necesidad de personal en el futuro rara vez indicaron la intención de contratar estos puestos en el futuro.

Por último, la mayoría de los establecimientos pequeños y micro informaron tener menos capacidad para recibir clientes en comparación con un año anterior a la pandemia, mientras que la mayoría de los establecimientos grandes y medianos informaron tener casi la misma capacidad. Sin embargo, con la excepción de los establecimientos micro, ningún otro tamaño de establecimiento informó estar cerrado y sin poder operar.

Referencias

- Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Joo, H. 2013. Best-Practice Recommendations for Defining, Identifying, and Handling Outliers. *Organizational Research Methods*, 16(2), 270–301. <https://doi.org/10.1177/1094428112470848>
- American Association for Public Opinion Research (AAPOR). 2016. *Standard Definitions: Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys*. https://www.aapor.org/AAPOR_Main/media/publications/Standard-Definitions20169theditionfinal.pdf
- Cámara de Comercio e Industria de Cortés (CCIC). 2021. *Tabla de Salario Mínimo Año 2021*. <https://www.ccichonduras.org/spanish/comunicados/2021/Junio/TABLA%20AJUSTE%20SALARIO%20MINIMO.pdf>
- International Labour Organization (ILO). 2012. *International Standard Classification of Occupations: Definitions of Major Groups, Sub-Major Groups, Minor Groups and Unit Groups*. <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/groupdefn08.pdf>
- International Labour Organization (ILO). 2020. *Country Profiles*. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>
- International Labour Organization (ILO). 2020. *ILOSTAT Explorer*. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer53/?lang=en&segment=indicator&id=EAR4MTH_SEX_ECO_CUR_NB_A
- Instituto Nacional de Estadística (INE). 2019. *El Clasificador Nacional de Ocupaciones de Honduras (CNOH-2018)*. <https://www.ine.gob.hn/V3/2019/07/04/clasificador-nacional-ocupaciones/>
- Ishikawa, A., Endo, S., & Shiratori, T. 2010. *Treatment of Outliers in Business Surveys: The Case of Short-Term Economic Survey of Enterprises in Japan (Tankan)*. https://www.boj.or.jp/en/research/wps_rev/wps_2010/data/wp10e08.pdf
- República de Honduras. 2021. *Diario Oficial de la República de Honduras* [Official Diary of the Republic of Honduras]. La Gaceta, No. 35,6836. <https://latinalliance.co/wp-content/uploads/2021/07/23-DE-JUNIO-GACETA-No.-35636-Aumento-Salario-Minimo.pdf>
- Smith, T. W. 2009. A Revised Review of Methods to Estimate the Status of Cases with Unknown Eligibility - Report of the Standard Definitions Committee for the American Association for Public Opinion Research. *NORC/University of Chicago*. https://www.aapor.org/AAPOR_Main/media/MainSiteFiles/ERATE09.pdf
- The World Bank. GNI per capita, PPP (current international \$) – Honduras. International Comparison Program, World Bank | World Development Indicators database, World Bank | Eurostat-OECD PPP Programme. <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GNP.PCAP.PP.CD?locations=HN>

Apéndice A. Construcción de la Lista de Establecimientos y Tasa de Respuesta

Dado que Honduras no cuenta con un registro actualizado y representativo a nivel nacional de los establecimientos en el sector de manufactura de alimentos y bebidas, AIR compiló una lista de establecimientos potencialmente elegibles para la encuesta piloto con los datos disponibles. Como se señaló en la [Introducción](#), el equipo de AIR construyó esta lista de establecimientos a partir de tres fuentes: (1) el registro de socios de 2020 de la ANDI; (2) el registro de empresas de 2015 del INE Honduras; y (3) la base de datos *Trade Map* del ITC.

El objetivo de la encuesta piloto fue censar los registros locales, ofreciendo información sobre sus poblaciones objetivo específicas. Dado que la ANDI era uno de los socios locales para la implementación de la encuesta piloto en Honduras, AIR priorizó este registro, tomándolo como base para la lista de establecimiento compilada. Sin embargo, como este registro incluía un número limitado de establecimientos que producían bienes relacionados con el sector de interés ($n = 56$), AIR buscó aumentar la lista de establecimientos e incluyó el registro del INE Honduras, que tenía sustancialmente más establecimientos en el sector de interés ($n = 1,847$) pero estaba desactualizado y carecía de información de contacto para el 88 por ciento de los establecimientos clasificados en el sector de manufactura de alimentos y bebidas.

Antes de las actividades de recopilación de datos de la encuesta, AIR intentó (1) completar la información de contacto faltante de los establecimientos en el registro del INE Honduras y (2) verificar la existencia de establecimientos, utilizando la información de contacto de las tres fuentes de datos. Primero, AIR realizó búsquedas sistemáticas en línea a través de Google y plataformas de redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter y LinkedIn) para ubicar la información de contacto del establecimiento faltante, por ejemplo, el número de teléfono. Sin embargo, no pudimos localizar esta información para la mayoría de estos establecimientos ($n = 1,241$)²⁶.

Considerando las preocupaciones sobre la información desactualizada y faltante, realizamos llamadas de selección iniciales con las tres fuentes de datos. En estas llamadas de selección, nos esforzamos por verificar la existencia de cada establecimiento con la información de contacto disponible. Si en estas llamadas no pudimos verificar el establecimiento, entonces lo eliminamos de la lista de establecimientos para la encuesta.

26. Esto es potencialmente atribuible a la informalidad y al tamaño del establecimiento, entre otras razones. Además, algunos establecimientos, a pesar de tener redes sociales o tener presencia en Google Maps, no registraban información de contacto.

Dadas las limitaciones para construir la lista de establecimientos compilada exclusivamente con los registros de la ANDI y del INE Honduras, así como los desafíos con la recopilación de datos a través de encuestas telefónicas (por ejemplo, por falta de respuesta o rechazos), AIR decidió complementar los registros locales con la base de datos *Trade Map*. Consulte la [Figura A1](#) para ver las tasas de respuestas finales de la encuesta que calculamos usando, principalmente, las fórmulas de las definiciones estándar de la Asociación Estadounidense para la Investigación de la Opinión Pública (*American Association for Public Opinion Research [AAPOR]*) (2016). Especificamos las fórmulas de las tasas de respuesta a continuación.

Figura A1. Tasas de Respuesta de AAPOR

Tasas de Respuesta de AAPOR	Preguntas de Filtro	Primera Parte de la Encuesta	Segunda parte de la Encuesta	Consolidado
Tasa de Elegibilidad (E)	76%	100%	100%	76%
Tasa de Respuesta (RR1)	35%	100%	100%	35%
Tasa de Contacto (CONT1)	46%	100%	100%	46%
Tasa de Rechazo (REF1)	10%	0%	0%	10%
Tasa de Cooperación (COOP1)	78%	100%	100%	78%

La **Tasa de Respuesta RR1** de AAPOR incluye Entrevistas Completas (I) en el numerador. El denominador incluye casos Elegibles (Entrevistas Completas [I], Entrevistas Parciales [P], Rechazos [R], No Contactados [NC], Otros motivos de No Respuesta [O]) y Elegibilidad Desconocida (Se desconoce si es establecimiento [UH], Otras razones de elegibilidad desconocida [UO]). El denominador excluye los casos No Elegibles (NE). La fórmula para calcular la tasa de respuesta RR1 es la siguiente:

$$RR1 = 100 * \frac{I}{(I + P) + (R + NC + O) + (UH + UO)}$$

La **Tasa de Cooperación COOP1** de AAPOR incluye Entrevistas Completas (I) en el numerador y casos elegibles contactados (I, P, R, O) en el denominador. El denominador excluye los casos No Contactados (NC); Casos de elegibilidad desconocida (UH, UO); y casos No Elegibles (NE). La fórmula para calcular la Tasa de Cooperación COOP1 es la siguiente:

$$COOP1 = 100 * \frac{I}{(I + P) + R + O}$$

La **Tasa de contacto CONT1** de AAPOR incluye en el numerador los casos en los que fue posible contactar a alguien por teléfono e invitarlo a participar en el estudio. Estos casos corresponden a Entrevistas Completas (I) y Parciales (P), Rechazos (R) y Otros Casos de No Respuesta (O). El denominador incluye casos Elegibles (I, P, R, NC, O) y Elegibilidad Desconocida (UH, UO). El denominador excluye los casos No Elegibles (NE). La fórmula para calcular la tasa de contacto CONT1 es la siguiente:

$$CONT1 = 100 * \frac{(I + P) + R + O}{(I + P) + (R + NC + O) + (UH + UO)}$$

La **Tasa de Rechazo REF1** de AAPOR incluye Rechazos (R) en el numerador y casos de Elegibilidad (I, P, R, NC, O) y Elegibilidad Desconocida (UH, UO) en el denominador. El denominador excluye los casos No Elegibles (NE). La fórmula para calcular la Tasa de Rechazo REF1 es la siguiente:

$$REF1 = 100 * \frac{R}{(I + P) + (R + NC + O) + (UH + UO)}$$

La AAPOR no propone una fórmula para calcular la **Tasa de Elegibilidad (E)**²⁷ para encuestas, sino que sugiere que cada estudio debe usar la fórmula más adecuada para estimar el porcentaje de casos en la muestra que podrían haber sido elegibles para el estudio. La AAPOR (2016) hace referencia al manuscrito de Smith (2009), que presenta y discute diferentes fórmulas de cálculo de las tasas de elegibilidad, así como los supuestos asociados a cada una de ellas. Para esta encuesta piloto, utilizamos una de las fórmulas incluidas en Smith (2009) para calcular la Tasa de Elegibilidad. En esta fórmula los casos Elegibles (I, P, R, NC, O) están en el numerador y el denominador incluye los casos Elegibles (I, P, R, NC, O) y No Elegibles (NE). El denominador excluye los casos de elegibilidad desconocida (UH, UO). La fórmula para calcular la Tasa de Elegibilidad E es la siguiente:

$$E = 100 * \frac{(I + P) + (R + NC + O)}{(I + P) + (R + NC + O) + (NE)}$$

27. La literatura anglosajona hace referencia a la Tasa Fuera de la Muestra, que es el complemento de la Tasa de Elegibilidad (E) y se calcula como (100%-E).

Apéndice B. Definición Regional

La Figura B1 muestra cómo las seis regiones hondureñas oficiales, que proporcionaron los socios locales de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, se corresponden con las regiones consolidadas que usamos con fines ilustrativos en la sección de Resultados. La figura también muestra los departamentos correspondientes a estas regiones.

Figura B1. Regiones y Departamentos de Honduras

Regiones Hondureñas Oficiales	Regiones Consolidadas	Departamentos correspondientes
Centro Occidental	Central	<i>Intibucá, Comayagua, La Paz</i>
Centro Oriental		<i>Francisco Morazán, El Paraíso, Olancho</i>
Occidental	Occidental	<i>Ocatepeque, Copán, Lempira</i>
Noroccidental		<i>Cortés, Santa Bárbara, Yoro</i>
Nororiental	Oriental	<i>Atlántida, Colón, Gracias a Dios, Islas de la Bahía</i>
Sur	Sur	<i>Choluteca, Valle</i>

Apéndice C. Pruebas de Robustez

Como se mencionó anteriormente en la [Introducción](#), recortamos los valores atípicos de los datos demográficos sobre trabajadores de establecimientos en el límite superior del percentil 95 para el número total de empleados de tiempo completo y parcial, así como para las estadísticas asociadas sobre trabajadores por tamaño del establecimiento ([Figura 4](#)), género ([Figura 5](#)), rango de edad ([Figura 6](#)), puesto de trabajo ([Figura 7](#)) y módulo de capacitación ([Figura 15](#)).

Para demostrar la sensibilidad de los resultados antes mencionados por el método de tratamiento de valores atípicos, documentamos, a continuación, verificaciones ilustrativas de robustez²⁸. Más específicamente, winsorizamos los datos demográficos reportados de trabajadores con el percentil 95 de cada variable, anclando nuestra detección de valores atípicos para estas variables al número total de empleados a tiempo completo y parcial. Este método de detección de valores atípicos²⁹, que también implementamos para la media recortada (o truncada), es consistente con el diseño de la encuesta en la medida en que establece una restricción de límite superior en las variables demográficas para los trabajadores de cada establecimiento. Esta restricción está condicionada al número total de empleados a tiempo completo y parcial que informó el encuestado.

Estadística Comparativa: Medidas de Tendencia Central

Al considerar la centralidad del número total de empleados a tiempo completo y parcial en nuestro método de tratamiento de valores atípicos, primero presentamos varias medidas de tendencia central (la mediana, la media winsorizada y la media recortada) de esta variable ([Figura C1](#)).

Figura C1. Empleados de Tiempo Completo y Parcial, por Medida de Tendencia Central y Tamaño del Establecimiento

Medida de Tendencia Central	Todos los Establecimientos	Grande	Mediano	Pequeño	Micro
Mediana	20	700	97	25	5
Media Winsorizada	130	692	98	29	5
Media Recortada	80	503	98	29	5

28. Recomendamos a quienes repliquen la encuesta de establecimientos y cuenten con una muestra más grande que realicen pruebas de robustez más intensivas y consideren métodos adicionales de detección y tratamiento de valores atípicos (por ejemplo, imputación de la mediana). En nuestro caso, dado el número limitado de encuestados, su composición no aleatoria y el alcance de esta encuesta piloto, nuestro análisis de sensibilidad es puramente ilustrativo.

29. Para prácticas relacionadas con datos a nivel de empresa, consulte Aguinis et al. (2013) e Ishikawa et al. (2010), entre otros.

De manera similar a la Figura C1, presentamos tres variables demográficas clave de los trabajadores por método de tratamiento de valores atípicos. Estas variables son particularmente destacadas en el ámbito de este reporte y, por lo tanto, sirven como pruebas de robustez ilustrativas.

Figura C2. Proporción de Empleadas, por Método de Tratamiento de Valores Atípicos y Tamaño del Establecimiento

Método de Tratamiento de Valores Atípicos	Todos los Establecimientos	Grande	Mediano	Pequeño	Micro
Winsorizado	27%	24%	37%	38%	53%
Recortado	44%	20%	38%	41%	55%

Figura C3. Proporción de Empleados, por Rango de Edad (Winsorizado) y Tamaño del Establecimiento

	≤ 20	21 - 30	31 - 40	≥ 41
Todos los Establecimientos	7%	42%	29%	22%
Grande	8%	42%	27%	22%
Mediano	3%	40%	30%	26%
Pequeño	3%	46%	34%	17%
Micro	3%	36%	42%	19%

Nota. Según el método de detección y tratamiento de valores atípicos, cuatro establecimientos grandes y un establecimiento mediano reportan valores influyentes para rangos de edad específicos. Si bien estos valores influyentes reflejan potencialmente distribuciones desiguales y multimodales de empleados por rango de edad, lo que puede ser coherente con las expectativas ex-ante, también sesga la proporción de trabajadores por rango de edad en esta figura. Por lo tanto, los resultados de esta figura son particularmente sensibles al método de tratamiento de valores atípicos.

Figura C4. Número de Empleados, por Método de Tratamiento de Valores Atípicos y Puesto de Trabajo

Método de Tratamiento de Valores Atípicos	Operarios de Procesamiento	Operadores de Máquinas	Empacadores Manuales	Ventas
Winsorizado	3,646	405	498	3,032
Recortado	2,146	205	338	1,032

Apéndice D. Salario Promedio Estimado por Puesto de Trabajo

El salario promedio es una estimación basada en los rangos de salario que reportaron los establecimientos encuestados para cada uno de sus puestos de trabajo altamente reclutados (Figura D1). La estimación utiliza el punto medio de cada rango de salario, redondeado a un número par, y define el límite inferior como 1,000 HNL menos que el salario mínimo (10,000 HNL) y el límite superior como 1,000 HNL más que el salario máximo (25,000 HNL). Por ejemplo, para el rango de salario de 10,000 a 14,999 HNL, usamos 12,500 HNL como el punto medio.

Figura D1. Salario Promedio (HNL), por Puesto de Trabajo

	Operarios de Procesamiento	Operadores de Máquinas	Empacadores Manuales	Ventas
Salario Promedio (HNL)	11,342	12,464	11,538	15,313

Nota. Indicamos entre paréntesis el número de establecimientos que informaron el salario promedio para los siguientes puestos: operadores de producción (n = 92), operadores de máquinas (n = 14), empacadores manuales (n = 13) y trabajadores de ventas (n = 16).

Apéndice E. Definiciones

- I. Establecimiento: una parte o unidad de una empresa que tiene menor autonomía de decisión y depende de la empresa para asuntos administrativos.
- II. En el contexto de este informe, el término manufactura alude a la Sección C, Manufactura, de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (*International Standard Industrial Classification of All Economic Activities [ISIC]*), Revisión 4 (2009). Esta sección abarca uno de los criterios de elegibilidad para la población objetivo de la encuesta piloto. El término alude a la distinción entre actividades económicas de manufactura de alimentos y bebidas y otras actividades económicas de alimentos y bebidas dentro de la Revisión 4 de la ISIC, como el comercio mayorista y minorista o las actividades de servicios de alojamiento y alimentación.
- III. Este sector corresponde a la División 10 de la ISIC, Revisión 4 (2009). En el nivel de cuatro dígitos, se incluyen las siguientes clases: procesamiento y conservación de carne (1010); elaboración y conservación de pescados, crustáceos y moluscos (1020); elaboración y conservación de frutas y hortalizas (1030); elaboración de aceites y grasas vegetales y animales (1040); elaboración de productos lácteos (1050); fabricación de productos de molinería (1061); fabricación de almidones y productos de almidón (1062); fabricación de productos de panadería (1071); fabricación de azúcar (1072); fabricación de productos de confitería de cacao, chocolate y azúcar (1073); fabricación de macarrones, fideos, cuscús y productos farináceos similares (1074); fabricación de comidas y platos preparados (1075); elaboración de otros productos alimenticios no clasificados en otra parte (1079); y fabricación de alimentos preparados para animales (1080).
- IV. Este sector corresponde a la División 11 de la ISIC, Revisión 4. En el nivel de cuatro dígitos, se incluyen las siguientes clases: destilación, rectificación y mezcla de bebidas espirituosas (1101); elaboración de vinos (1102); fabricación de licores de malta y malta (1103); y elaboración de refrescos, producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas (1104).
- V. Los rangos de empleados para las categorías de tamaño del establecimiento corresponden a las especificaciones del Gobierno de Honduras para su legislación de salario mínimo de 2021, que confirmamos con nuestro equipo encuestador local; dentro de esta legislación, estas categorías corresponden específicamente a los establecimientos de la industria manufacturera (República de Honduras, 2021).
- VI. Este puesto de trabajo corresponde a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (*International Standard Classification of Occupations [ISCO]*) (2008) Subgrupo 751, Trabajadores de procesamiento de alimentos y oficios relacionados, excepto el Grupo

Primario 7516, Preparadores de Tabaco y Fabricantes de Productos de Tabaco (ILO, 2012). Otros Grupos Primarios en este Subgrupo incluyen carniceros, pescaderos y preparadores de alimentos relacionados (7511); panaderos, pasteleros y confiteros (7512); fabricantes de productos lácteos (7513); conservas de frutas, verduras y afines (7514); y catadores y calificadores de alimentos y bebidas (7515). Para la traducción al español de este puesto de trabajo, nos referimos al término equivalente en el Clasificador Nacional de Ocupaciones de Honduras, Revisión 2018 (INE, 2019).

- VII. Para la encuesta piloto, los encuestados informaron la cantidad de empleados por puesto en función de sus temporadas de producción altas y bajas, si correspondía. La encuesta requería que los encuestados reportaran estos dos valores solo si (1) reportaron variación estacional en el volumen de producción (77 por ciento) y (2) si contrataron más personal durante su temporada alta (65 por ciento). De lo contrario, la encuesta solo requería que los encuestados reportaran un valor para su número de empleados por puesto. Para agregar el número de empleados por puesto, creamos un valor único y ponderado entre los establecimientos encuestados que contratan más empleados durante su temporada alta. Para construir este promedio ponderado, usamos el número de meses en las respectivas temporadas altas y bajas de cada establecimiento como pesos. En resumen, el total de empleados por puesto dentro de este informe representa este promedio ponderado combinado con el número de empleados por puesto informado por dos grupos de establecimientos: (1) aquellos que no tuvieron temporada alta o (2) los que no contrataron más empleados durante su temporada alta.

Sobre American Institutes for Research

Establecido en 1946, con sede en Arlington, Virginia, American Institutes for Research® (AIR®) es una organización no partidista y sin fines de lucro que realiza investigaciones en ciencias sociales y del comportamiento y brinda asistencia técnica para resolver algunos de los desafíos más urgentes en los Estados Unidos y en todo el mundo. Promovemos evidencia en las áreas de educación, salud, fuerza laboral, servicios humanos y desarrollo internacional para crear un mundo mejor y más equitativo. Para obtener más información, visite [AIR.ORG](https://www.air.org).



AIR® Headquarters

1400 Crystal Drive, 10th Floor
Arlington, VA 22202-3289
+1.202.403.5000 | [AIR.ORG](https://www.air.org)