



**JOBS
SERIES**

Issue No. 17

HONDURAS: DIAGNÓSTICO DEL TRABAJO

Veronica Michel y Ian Walker



WORLD BANK GROUP

Jobs

HONDURAS: DIAGNÓSTICO DEL TRABAJO

Veronica Michel y Ian Walker

© 2019 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.

1818 H Street NW, Washington, DC 20433, EEUU
Teléfono: 202-473-1000; Internet: www.worldbank.org.

Algunos derechos reservados

Este trabajo es un producto del personal del Banco Mundial con contribuciones externas. Las hallazgos, las interpretaciones y las conclusiones aquí expresadas no son necesariamente reflejo de la opinión del Banco Mundial, de su Directorio Ejecutivo ni de los países representados por este. El Banco Mundial no garantiza la exactitud de los datos incluidos en esta publicación. Las fronteras, los colores, las denominaciones y demás datos que aparecen en los mapas de este documento no implican juicio alguno, por parte del Banco Mundial, sobre la condición jurídica de ninguno de los territorios, ni la aprobación o aceptación de tales fronteras.

Nada de lo aquí contenido constituirá ni podrá considerarse una limitación ni una renuncia de los privilegios y las inmunidades del Banco Mundial, todos los cuales están específicamente reservados.

Derechos y Permisos



Esta publicación está disponible bajo la licencia Creative Commons Attribution 3.0 IGO (CC BY 3.0 IGO) <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>. Bajo la licencia Creative Commons Attribution se permite copiar, distribuir, comunicar y adaptar la presente obra, incluso para fines comerciales, bajo las siguientes condiciones:

Atribución—Por favor, cite el trabajo de la siguiente manera: Veronica Michel e Ian Walker. 2019. “Honduras: Diagnóstico del Trabajo.” Banco Mundial, Washington DC. Licencia: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

Traducciones—En caso de traducirse la presente obra, la cita de la fuente deberá ir acompañada de la siguiente nota de exención de responsabilidad:

La presente traducción no es obra del Banco Mundial y no deberá considerarse traducción oficial de éste. El Banco Mundial no responderá por el contenido ni los errores de la traducción.

Adaptaciones—En caso de que se haga una adaptación de la presente publicación, la cita de la fuente deberá ir acompañada de la siguiente nota de exención de responsabilidad:

Esta es una adaptación de un documento original del Banco Mundial. Los puntos de vista y las opiniones expresadas en la adaptación son responsabilidad exclusiva del autor o autores de la adaptación y no están respaldadas por el Banco Mundial.

Contenidos de terceros—El Banco Mundial no necesariamente es el propietario de todos los componentes del contenido de la obra, por lo que no garantiza que el uso de algún componente individual propiedad de terceros o de alguna parte contenida en el informe no viole los derechos de dichos terceros. El riesgo de reclamos derivados de dicha violación será responsabilidad exclusiva del usuario. Si se desea reutilizar algún componente de esta obra, es responsabilidad del usuario determinar si debe solicitar autorización y obtener dicho permiso del propietario de los derechos de autor. Como ejemplos de componentes se puede mencionar los cuadros, los gráficos y las imágenes, entre otros.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deben dirigirse a las Publicaciones del Banco Mundial, el Grupo del Banco Mundial, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, Estados Unidos; fax: 202-522-2625; correo electrónico: pubrights@worldbank.org.

Imágenes: se requiere permiso adicional para su re-utilización.

Página iv, Mujeres garifunas con productos alimenticios derivados del cacao, Banco Mundial.

Página 14, La mejora de la infraestructura vial ha aumentado el potencial para la creación de empleo en muchas regiones de Honduras, INVEST-Honduras.

Página 18, Trabajadores de la maquila en el norte de Honduras, War on Want.

Página 36, Cooperativa de la Papa, Banco Mundial.

Página 50, Sesión de capacitación del proyecto ComRural en la región de Copán, Banco Mundial.

Página 69, Cooperativa de producción de miel, Banco Mundial.

AGRADECIMIENTOS

El autor de este informe es Ian Walker (Gerente y Economista Líder, Grupo de Trabajos) y Verónica Michel (Analista, Grupo de Trabajos). Los autores desean reconocer los aportes extensos de los colaboradores, específicamente de: Junko Onishi (Especialista Senior, SPJ) por el análisis de los desafíos de la oferta de mano de obra y el sistema de EFTP; Supriyo De (Economista Senior, Grupo de Trabajos) por aportes al análisis macroeconómico en la Sección 1; Reyes Aterido (Economista, Grupo de Trabajos) y Adrian Scutaru (Consultor, Grupo de Trabajos) por el trabajo de exploración de datos a nivel de empresa; y Michael Weber (Economista Senior, Grupo de Trabajos) por el análisis de datos de la fuerza laboral estandarizado en la Sección 2.

Un agradecimiento especial a todas las oficinas del Gobierno hondureño y otras instituciones hondureñas que colaboraron con nosotros en la recopilación y análisis de datos o que compartieron información para el análisis, especialmente al: Banco Central de Honduras (Aracely O'Hara, Marvin Martínez y Celin Hernández); Carlos Madero (Ministro de Trabajo); Cándido Ordóñez (Observatorio del Trabajo); Miriam Guzmán (Ministra de la Secretaría de Administración de Rentas, SAR), Roberto Cardona (Director Ejecutivo del INFOP); el Instituto Nacional de Estadísticas; CADERH; COMRURAL; y al COHEP. Nuestro agradecimiento también se dirige a muchos otros que brindaron valiosos aportes, que son demasiado numerosos para ser enumerados aquí.

Gracias también a nuestros colegas encargados de la revisión: Ewa Korczyc (Economista, GMTLC), Ramón Moncada (Especialista en Agricultura, GFA04), y Mia Rodríguez (Oficial Asociado de Inversiones, CLAPA); y a Kathleen Beegle (Grupo de Género) y John Wingle (Corporación Reto del Milenio) por aportar comentarios útiles sobre borradores anteriores. Los autores también desean agradecer el apoyo recibido de Liliana Do Couto Sousa (Economista, Pobreza) y Pablo Gottret (Gerente de Práctica, SP ALC). Sin embargo, como siempre, la responsabilidad de cualquier error de comisión u omisión o en los criterios expresados en el informe recae en los autores.

Vicepresidente Regional: Axel van Trotsenburg

Director de País: Yaye Seynabou Sakho

Director Global, Protección Social y Trabajo: Michal J. Rutkowski

Gerente de Práctica: Pablo Gottret

Líderes del Equipo de Trabajo: Junko Onishi, David Ian Walker, Miriam Matilde Montenegro Lazo

ABREVIATURAS

EBANADESA.....	Banco Nacional de Desarrollo Agrícola
BPO/ITO.....	Servicios de Procesos de Negocio y Tecnología de la Información
CADERH.....	Centro de Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CAFEDH.....	Centros de Asistencia Familiar para la Educación y el Desarrollo de Honduras
CEPAL.....	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
COMRURAL.....	Proyecto de Competitividad Rural del Banco Mundial
COPRISAO.....	Comisión Presidencial para la Reforma Integral del Sistema Aduanero y de los Operadores Comerciales
DBI.....	Indicadores de Doing Business del Banco Mundial
ECARAI.....	Empresa Cooperativa Agraria de Intibucá
EPHPM.....	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples
FONAPROVI.....	Fondo Nacional de Producción y Vivienda
ALC.....	Acuerdo de Libre Comercio
GdH.....	Gobierno de Honduras
OIT.....	Organización Internacional del Trabajo
FMI.....	Fondo Monetario Internacional
INFOP.....	Instituto Nacional de Formación Profesional
ALC.....	América Latina y el Caribe
PFL.....	Tasa de Participación en la Fuerza Laboral
PBI.....	País de Bajos Ingresos
PIMB.....	País de Ingreso Mediano Bajo
SM.....	Salario Mínimo
CN.....	Cuentas Nacionales
NINI.....	Personas en edad laboral que ni trabajan, ni estudian
APP.....	Asociación Público Privado
PPA.....	Paridad de Poder Adquisitivo
PROCINCO.....	Programa de Capacitación Integral para la Competitividad
SCD.....	Diagnóstico Estratégico de País*
SEDLAC.....	Socio-economic Database for Latin America and the Caribbean
SENAEH.....	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
PYME.....	Pequeñas y Medianas Empresas
TPS.....	Estatus de Protección Temporal*
TVET.....	Educación y Capacitación Técnica y Vocacional*
NN. U.U.....	Naciones Unidas
IVA.....	Impuesto de Valor Agregado
PET.....	Población en Edad de Trabajar
WDI.....	Indicadores de Desarrollo Mundial*



ÍNDICE

ABREVIATURAS	II
RESUMEN EJECUTIVO	1
INTRODUCCIÓN: POR QUÉ HONDURAS NECESITA MÁS Y MEJORES TRABAJOS	15
1. TRABAJOS, CRECIMIENTO Y POBREZA	19
2. DESAFÍOS DE LA OFERTA LABORAL	37
3. CRECIMIENTO DEL SECTOR PRIVADO Y DEMANDA DE MANO DE OBRA	51
4. RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PARA MEJORAR LOS RESULTADOS EN MATERIA DE TRABAJOS EN HONDURAS	65
REFERENCIAS	71
ANEXO A: METODOLOGÍA DE DIAGNÓSTICO DEL TRABAJO	73
ANEXO B: ANEXO ESTADÍSTICO	75



Mujeres garífunas con productos alimenticios derivados del cacao, norte de Honduras



RESUMEN EJECUTIVO

El mejoramiento de los resultados en materia de trabajos, especialmente para los pobres, se encuentra en el centro de la agenda de desarrollo de Honduras. Este informe muestra cómo los trabajos se relacionan con el persistentemente alto nivel de pobreza y el decepcionante record de crecimiento de los últimos 20 años y sugiere maneras para reducir la pobreza y alentar el crecimiento en el futuro. Está organizado en tres secciones principales. La primera sección: **Trabajos, crecimiento y pobreza**, proporciona una visión general de cómo el patrón de crecimiento y las tendencias de la pobreza se relacionan con los trabajos hondureños. La segunda sección versa sobre **Los desafíos de la oferta laboral**, incluido el crecimiento y la calidad de la oferta laboral. Analiza datos demográficos, tasas de participación en la fuerza laboral, educación y capacitación. La tercera sección se centra en el **crecimiento del sector privado** analizando los factores que influyen en la demanda laboral en el sector privado, debatiendo la evidencia disponible sobre el clima de inversión; la distribución de los tipos de trabajo (formal e informal) entre empresas, sectores y hogares; y los programas públicos para crear mejores trabajos para los pobres. El informe concluye con una sección que resume **las recomendaciones de políticas para mejorar los resultados de los trabajos en Honduras**.

TRABAJOS, CRECIMIENTO Y POBREZA

Honduras muestra un síndrome persistente de crecimiento lento, alta pobreza y trabajos de baja calidad.

Múltiples elementos de inestabilidad han socavado el crecimiento. Algunos—como los desastres naturales (el huracán Mitch, El Niño) y la exposición de la economía a las conmociones mundiales (como la crisis financiera del 2008)—son de origen exógeno. Pero otros—como el aumento de la inestabilidad política (especialmente en el período de 2008 en adelante), los desafíos de gobernanza asociados y las opciones cuestionables de políticas públicas—son concebidos por sí mismos. El PIB per cápita de Honduras se mantiene entre los más bajos de la región de América Central, ligeramente por encima del de Nicaragua. Entre el 2000 y 2015, la tasa de crecimiento promedio anual del valor agregado per cápita, fue de tan solo el 1.8 por ciento—la mitad del crecimiento de la República Dominicana y dos tercios del crecimiento de Nicaragua, Costa Rica y Ecuador. Los indicadores de pobreza son igualmente desalentadores. Utilizando el umbral estandarizado de pobreza extrema del Banco Mundial (\$ 1.90 por día en dólares PPA—Paridad del Poder Adquisitivo), la tasa de pobreza extrema de Honduras se redujo a la mitad entre el 1996 y 2008, cayendo del 30 por ciento a alrededor del 15 por ciento. Pero desde entonces, se ha mantenido sin cambios, permaneciendo ligeramente por encima del 15 por ciento. En contraste, en la actualidad, ningún otro país en la región tiene una tasa de pobreza extrema superior al 5 por ciento. Honduras también reporta persistentemente una alta desigualdad. En el período de veinte años entre el 1996 y 2016, la participación en los ingresos del 40 por ciento de la población inferior aumentó levemente del 10 al 11 por ciento, aproximadamente. En contraste, El Salvador tuvo un aumento del 11 por ciento al 16 por ciento; y Nicaragua, Ecuador y la República Dominicana aumentaron de aproximadamente del 11 por ciento a alrededor del 14 por ciento. Ningún otro país en la región tiene hoy una participación en el ingreso para el 40 por ciento inferior, que esté por debajo del 13 por ciento.

La constante urbanización de la población y la fuerza laboral hondureñas en los últimos 20 años se ha asociado con el surgimiento de mejores oportunidades en materia de trabajos urbanos—especialmente en servicios e industria—pero existe un amplio margen para acelerar esa tendencia. La proporción urbana de la población sigue siendo inferior a la de los países vecinos, pero ha alcanzado el 55 por ciento y está creciendo constantemente. La estructura de los trabajos urbanos es muy diferente a los trabajos rurales, el 62 por ciento son empleos remunerados, en comparación con el 42 por ciento en las áreas rurales; y más trabajos urbanos son en

servicios (67 por ciento del total) e industria (27 por ciento), en comparación con la economía rural (32 y 16 por ciento, respectivamente). Esto sugiere que la urbanización ofrecerá oportunidades continuas para que Honduras genere mejores trabajos. Sin embargo, un desafío será cambiar el incremento de los trabajos en el área de servicios urbanos con más énfasis hacia trabajos de mejor calidad en el área de servicios formales, especialmente para las mujeres.

Vinculado a la urbanización, la economía hondureña se ha alejado continuamente de una agricultura de subsistencia, la mayoría de los trabajos ahora son empleos asalariados en los sectores de servicios e industria. Pero existe un alto nivel de informalidad en todos los sectores—agricultura, industria y servicios—y en entornos tanto urbanos como rurales. La informalidad no se limita al autoempleo y las empresas de familia—el 41 por ciento de los empleos asalariados también son informales. Los trabajos informales tienden a ser trabajos de menor productividad debido a la ausencia de economías de escala y las dificultades que las pequeñas empresas informales tienen para acceder al capital. Esto, a su vez, socava los ingresos laborales y la calidad del trabajo. Por lo tanto, los trabajadores informales tienden a ser pobres o extremadamente pobres. El bajo crecimiento de la productividad también socava el crecimiento del PIB. El informe de Diagnóstico del Trabajo revela cómo los efectos de la oferta laboral y la demanda laboral contribuyen a este conjunto de resultados.

El informe de Diagnóstico del Trabajo presenta un ejercicio de “contabilidad de crecimiento,” para mostrar cómo el crecimiento de la fuerza laboral y la productividad interactúan para producir el lento crecimiento agregado en los últimos años. Este análisis enfatiza el mensaje central del informe: que existe la necesidad de un crecimiento más rápido de la productividad en Honduras, especialmente para los trabajadores de bajos ingresos, si se desea mejorar la calidad del trabajo y acelerar la reducción de la pobreza. En el período entre 2002–16, el crecimiento anual del PIB per cápita promedió solo el 1.4 por ciento. Un total del 85 por ciento de eso puede explicarse por el cambio demográfico (70 por ciento) y el aumento de la tasa de participación en la fuerza laboral (15 por ciento), lo que causó un aumento constante en la proporción de la población que estaba trabajando. En contraste, la productividad laboral creció solamente un promedio 0.25 por ciento por año, contribuyendo solo con el 17 por ciento del crecimiento total. También hubo una leve caída en la tasa de empleo, que ocasionó una reducción del 2 por ciento al crecimiento total. En la región de América Central, solo El Salvador tuvo una peor tasa de crecimiento; y ningún otro país dependía tanto como Honduras del cambio demográfico para su crecimiento económico.

La distribución a nivel sectorial de los trabajos hondureños mostró cambios importantes en los últimos 15 años. En particular, la proporción de trabajos en la agricultura cayó del 36 por ciento en 2002 al 26 por ciento en 2016, mientras que la proporción de trabajos industriales se mantuvo estable en 22 por ciento, y la proporción de trabajos en servicios aumentó, de 41 por ciento al 52 por ciento de todos los trabajos. A pesar de una gran reducción relativa en su proporción de trabajos, la agricultura mantuvo su participación en el PIB estable en 13 por ciento, mientras que la participación de la industria en la producción cayó del 29 por ciento al 25 por ciento; y la participación de los servicios en la producción aumentó del 58 al 62 por ciento. Estos datos son consistentes con un aumento significativo en la productividad promedio de los trabajos en la agricultura, parcialmente debido a los cambios en los patrones de cultivo (por ejemplo, hacia la horticultura y otros cultivos comerciales), pero también, debido a que gran parte de la mano de obra que salió del sector producía anteriormente muy poco (lo que refleja un alto subempleo en la agricultura). En contraste, la productividad laboral promedio disminuyó tanto en la industria como en los servicios en este período.

Las dos fuentes principales del crecimiento de la productividad de Honduras entre 2002 y 2016 fueron la de mejorar la productividad en la agricultura; y la transferencia de trabajos desde la agricultura hacia servicios de mayor productividad. La productividad laboral creció en un 0.25 por ciento, y el crecimiento de la productividad del laboral agrícola representó un promedio de 0.35 por ciento por año del crecimiento total. Pero esto fue compensado por un crecimiento descendiente de la productividad dentro de la industria (-0.24 por ciento por año) y dentro de los servicios (-0.50 por ciento por año). Debemos distinguir entre la productividad “dentro del sector” y “entre sectores.” Sumando los sectores, los cambios de productividad “dentro del sector” contribuyeron con un 0.39 por ciento negativo anual al crecimiento de la productividad de Honduras en este período, pero esto fue compensado por el efecto positivo del flujo de mano de obra desde la agricultura a los servicios. Este efecto “entre sectores” contribuyó con un 0.64 por ciento anual al crecimiento de la productividad general. Esto refleja el hecho de que, aunque la productividad en los servicios disminuyó, el nivel de productividad promedio del sector de

servicios se mantuvo muy por encima de los trabajos en materia agricultura que había reemplazado. Sin embargo, la disminución constante de la productividad de los servicios (impulsada principalmente por la construcción y el comercio) es un indicio de que la mayor parte de la mano de obra que fluye hacia el sector de servicios gravitó hacia la parte informal del sector, de menor calidad. Si esta tendencia no se corrige, la disminución resultante en la productividad promedio del sector acabará minando el potencial futuro para el crecimiento de la productividad y la reducción de la pobreza en Honduras. Esto resalta la necesidad de acelerar el crecimiento de trabajos más productivos en todos los sectores de la economía hondureña.

El análisis de la distribución de la población entre los tipos de actividad económica identifica la distancia por recorrer para mejorar la calidad de los trabajos que realizan la mayoría de los hondureños. En primer lugar, la inactividad económica es un gran desafío. En el 2016, la población en edad de trabajar (PET) constituía el 62 por ciento de la población de Honduras. Pero el 35 por ciento de la PET era económicamente inactiva, y otro tres por ciento estaba totalmente desempleada. Como resultado, solo el 38 por ciento de la población total tenía trabajo. Esto se desglosó en los siguientes sectores: el 10 por ciento de la población total trabajaba en la agricultura, ocho por ciento, en la industria (incluida la minería), y 20 por ciento en servicios. Como proporción del total de los trabajos, los servicios representaron el 52 por ciento, la industria el 22 por ciento y la agricultura el 26 por ciento. Cuando nos enfocamos en la clase de trabajo (no en el sector donde trabaja la gente) encontramos que el 54 por ciento de todos los trabajos eran empleos asalariados, 10 por ciento eran empleadores, el 27 por ciento eran trabajadores por cuenta propia (en la agricultura o en empresas de la familia), y el nueve por ciento proporcionaba trabajo no remunerado en las empresas familiares. Las diferencias de género en estos datos son sorprendentes: el 65 por ciento de los empleos asalariados corresponde a los hombres, los cuales probablemente son los “mejores” empleos. La estructura de empleo de Honduras ahora se está moviendo hacia la de los Países de Ingreso Mediano Bajo (PIMB), donde los empleos asalariados representan en promedio más del 70 por ciento de los trabajos, en comparación con el 30 por ciento en los Países de Ingreso Bajo (PBI). Esto refleja un avance significativo en la transformación estructural de la economía hondureña, consistente con el reciente cambio del estatus de PBI a PIMB.

Una alta proporción de los trabajos hondureños en todos los sectores (incluidos los trabajos asalariados y no asalariados) sigue siendo informal, exhibiendo baja productividad y baja calidad de trabajo. En cualquiera de la variedad de métricas utilizadas para medir la informalidad, Honduras tiene una de las tasas más altas de informalidad en la región de ALC.¹ Utilizando la definición de informalidad “productiva” desarrollada por SEDLAC, clasificamos los empleos formales como aquellos en entidades con cinco o más empleados; o el trabajo por cuenta propia de personas relativamente bien educadas (con educación secundaria o terciaria completa). Los hallazgos son sorprendentes: en general, el 58 por ciento de los trabajos en Honduras siguen siendo informales; y solo el 42 por ciento son formales. Un patrón de dualismo entre formalidad e informalidad se extiende a todos los sectores del mercado laboral hondureño, y la mayoría de los trabajos de menor calidad son informales. Al desglosar el 58 por ciento de los trabajos que son informales, encontramos que el 28 por ciento está en servicios; El 19 por ciento está en la agricultura y el 11 por ciento en la industria. El desglose para el 42 por ciento de los empleos que son formales es: el 23 por ciento en servicios; 11 por ciento en la industria; y el ocho por ciento en la agricultura. Tal vez no sea sorprendente que haya más trabajos informales que trabajos formales en la agricultura y los servicios, pero incluso en la industria, este patrón persiste; todavía existe el mismo número de trabajos en el sector artesanal de pequeña escala de Honduras que en las fábricas industriales y minas.

El resultado es que la mayoría de los trabajadores hondureños todavía trabajan en ocupaciones asociadas con una baja productividad y bajos ingresos laborales. Alrededor de una cuarta parte de los trabajadores hondureños trabajan en ocupaciones “elementales.” En servicios son vendedores ambulantes, ayudantes domésticos, lustra botas, cuidadores de edificios, mensajeros, recolectores de basura y limpiadores de vehículos. En la agricultura, son trabajadores agrícolas. En la industria, son trabajadores de mantenimiento, obreros y operarios. Otra cuarta parte de los trabajos son servicios y ventas en el mercado, y el 16 por ciento son en artesanías. Solo alrededor de

¹ Hay una variedad de maneras de medir la informalidad. Utilizamos la definición “productiva” de informalidad desarrollada por SEDLAC. La justificación de esta clasificación es que las consecuencias de la informalidad en términos de productividad están fuertemente correlacionadas con el tamaño de la empresa, lo que afecta a las economías de escala y al acceso al capital. También tiene la ventaja de ser observable para toda la fuerza laboral en los conjuntos de datos de las encuestas de hogares, los cuales registran datos sobre el tamaño del establecimiento donde trabajan las personas.

un tercio de los trabajos hondureños se refieren a trabajos más calificados y mejor remunerados en la agricultura, la industria o en los servicios. Existe una brecha grande y persistente en cuanto a los ingresos entre los empleos asalariados informales y los empleos asalariados formales, con un promedio de más del 150 por ciento en 2016.

Un desafío principal para los formadores hondureños de políticas es acelerar el incremento de trabajos mejores, con el fin de reducir la pobreza. Existe una clara jerarquía de ingresos promedio por trabajador en todas las clases de trabajo. Como se esperaba, el autoempleo en la agricultura es la actividad menos remunerativa, con un ingreso mensual promedio de L.2,404 por trabajador en 2016, seguido por el trabajo asalariado informal en L.3,636 mensuales, trabajo por cuenta propia no agrícola en L.4,497 mensuales y finalmente, trabajo asalariado formal en L.9,300 mensuales.

Los hogares combinan estas diferentes clases de trabajos en una variedad de maneras. Un 35 por ciento de los hogares asigna su mano de obra únicamente a los empleos asalariados formales (42 por ciento para los hogares urbanos y 27 por ciento para los hogares rurales). Solo el 14 por ciento de los hogares se dedica exclusivamente al trabajo por cuenta propia no agrícola (16 por ciento en zonas urbanas y 14 por ciento a zonas rurales). Otro 14 por ciento de los hogares trabaja exclusivamente en empleos asalariados informales (12 por ciento urbanos y 16 por ciento rurales). Finalmente, el seis por ciento de los hogares se dedica exclusivamente al trabajo agrícola por cuenta propia (uno por ciento urbano y 13 por ciento rural).

Pero los hogares no necesitan limitarse a un solo tipo de trabajo y el 31 por ciento de los hogares asigna mano de obra a múltiples tipos de trabajo. Por ejemplo, el ocho por ciento de los hogares en las áreas rurales, combinan el autoempleo en la agricultura con el empleo asalariado formal, y el siete por ciento combina trabajo asalariado formal e informal. Otras combinaciones incluyen: el trabajo por cuenta propia en la agricultura y trabajo asalariado informal (cuatro por ciento) y el trabajo por cuenta propia en la agricultura junto con el trabajo no agrícola por cuenta propia (tres por ciento). En las zonas urbanas, las combinaciones más comunes son: el trabajo no agrícola por cuenta propia, además del trabajo remunerado formal (12 por ciento), el trabajo remunerado formal e informal (ocho por ciento), y el trabajo no agrícola por cuenta propia y el trabajo asalariado informal (cinco por ciento).

Algunas combinaciones de trabajos aumentan los ingresos de los hogares más que otras. Calculamos el ingreso laboral total que ganan los miembros del hogar en edad de trabajar de sus ocupaciones principales y lo dividimos por el número de miembros en edad de trabajar en el hogar. En las zonas urbanas, los hogares dedicados exclusivamente al trabajo asalariado formal tienen los mejores resultados, con un promedio de L. 6,062 por mes; sin embargo, los que combinan los salarios formales con el trabajo no agrícola por cuenta propia se acercan, con L.5,493 por mes. En las zonas rurales, los hogares que combinan el trabajo por cuenta propia en actividades no agrícolas con el trabajo asalariado formal son los que les va mejor, con L.4,400 por mes.

El aumento de la intensidad del uso de la mano de obra disponible en el hogar representa una meta importante de política. Su capacidad a trabajar es el activo principal de los hogares, así que la intensidad laboral es un impulsor importante del incremento de los ingresos medios, tanto en las áreas rurales como urbanas. Los hogares hondureños que utilizan menos de una cuarta parte de su oferta de trabajo adulto para el trabajo remunerado, tienen un ingreso laboral per cápita promedio de alrededor de L.1,026 por mes. Incrementando esta proporción al rango de 25 a 49 por ciento duplica los ingresos rurales y triplica los ingresos urbanos. Su aumento por encima del 75 por ciento eleva los ingresos laborales promedio a L.4,222 en áreas rurales y a L.6,770 en áreas urbanas. Sin embargo, solo el 27 por ciento de los hogares rurales utiliza más del 75 por ciento de su oferta de trabajo para el trabajo remunerado; mientras que en áreas urbanas esto aumenta a 36 por ciento.

Las oportunidades para intensificar el uso de mano de obra incrementan cuando se dispone de diversas fuentes de trabajo. Tres combinaciones de tipos de trabajo elevan las tasas de ocupación por encima del 75 por ciento, tanto en entornos urbanos como rurales: el trabajo no agrícola por cuenta propia más el trabajo asalariado informal; el trabajo no agrícola por cuenta propia más el trabajo asalariado formal e informal; y el trabajo no agrícola por cuenta propia y el trabajo asalariado formal.

La diversificación no es la única forma de intensificar la utilización de mano de obra, y algunos tipos de diversificación parecen poco prometedoros. Por ejemplo, la diversificación entre el trabajo por cuenta propia en la agricultura y el trabajo por cuenta propia no agrícola produce ingresos laborales promedio relativamente bajos

(L.1,414 por mes), aún por debajo de la línea de pobreza moderada rural (L.1,668). Esto podría explicar porque solo el tres por ciento de los hogares rurales diversifican el trabajo de esa manera. Mientras que el combinar la agricultura con trabajos asalariados informales es algo más común (4.5 por ciento de viviendas) da como resultado ingresos laborales per cápita aún más bajos por hogar (L.1,152 por mes). Los hogares rurales se desempeñan mejor cuando combinan la agricultura con el trabajo asalariado formal (L.2,479 por mes); o salen totalmente de la agricultura al trabajo asalariado formal (L.3,390) o al trabajo por cuenta propia no agrícola (L.2,445). Aproximadamente el 27 por ciento de los hogares rurales se han trasladado completamente al trabajo asalariado formal mientras que el 11 por ciento se ha trasladado completamente al trabajo no agrícola por cuenta propia.

El ingreso promedio de los hondureños que trabajan por cuenta propia en la agricultura varía grandemente, dependiendo en la intensidad laboral. Los hogares agrícolas que se enfocan más en la agricultura que genera ingresos (cultivos comerciales) tienen mucho mejores resultados que los hogares agrícolas de subsistencia, cuya mano de obra es a menudo sub empleada en forma crónica.

La intensificación del trabajo remunerado para los hogares pobres debería ser una meta de la política central. Las intervenciones de políticas relevantes, aplicables tanto para áreas urbanas como rurales, incluyen: promover la diversificación de los trabajos asalariados (tanto formales como informales) y el apoyo a empresas de hogares no agrícolas. Para las áreas rurales, debería ser una prioridad el apoyo a la intensificación de las actividades agrícolas. Los vínculos de mercado más fuertes, que incrementan la posibilidad de capitalización e incrementan la productividad laboral, son un tema común de todas estas transformaciones.

DESAFÍOS DE LA OFERTA LABORAL

Las tendencias demográficas y educativas de Honduras están mejorando, pero el potencial para mejorar los resultados del mercado laboral se está socavando por la inactividad económica, especialmente entre las mujeres. La calidad de la oferta laboral en Honduras (como en otros países) depende de la demografía, los factores sociales, los sistemas de educación y capacitación. Sin duda, la situación demográfica de Honduras está empezando a mejorar. Desde 1960 hasta 1990, un alto nivel de fecundidad mantuvo elevado el índice de dependencia. La Población en Edad de Trabajar (PET) fue inferior al 55 por ciento del total de la población, y la lenta disminución de la fecundidad, resultado de la urbanización, se vio compensada por la mejora de las tasas de mortalidad infantil, relacionada con el desarrollo de mejores sistemas de salud primaria. En 1990, Honduras y Nicaragua tuvieron la participación más baja de PET en la región (en un 55 por ciento). Esto se compara con un índice de PET entre 60 por ciento y 65 por ciento en Costa Rica, El Salvador, Ecuador y República Dominicana. Desde entonces, todos los países de la región se han beneficiado de los cambios demográficos: el crecimiento de la población se desaceleró, reduciendo la proporción de niños en la población, mientras que la proporción de la población de edad avanzada sigue siendo pequeña. Sin embargo, en comparación con el resto de la región, la transición demográfica de Honduras está retrasada. Hoy, el PET de Honduras es de alrededor del 62 por ciento de la población total, en comparación con el 70 por ciento en Nicaragua, Ecuador y República Dominicana; 72 por ciento en El Salvador y 78 por ciento en Costa Rica.

A Honduras le ha ido bien con el aumento del logro educativo en los últimos 20 años, especialmente para las niñas. Para el año 2016, solo el dos por ciento de la cohorte emergente (de 15 a 24 años) no tenía educación y solo el 10 por ciento no había completado la escuela primaria. De la población total, el 64 por ciento había completado la escuela primaria, el 11 por ciento había completado la escuela secundaria, y el 12 por ciento tenía alguna educación terciaria. Esto está incrementando gradualmente el nivel educativo global de la fuerza laboral. En las zonas rurales, la proporción de la población masculina de entre 15 y 60 años que no había completado la educación primaria disminuyó, del 59 por ciento en el 2005 al 40 por ciento en el 2016. Para las mujeres rurales se redujo de 56 por ciento al 36 por ciento. En las zonas urbanas tanto para hombres como para mujeres, la proporción con educación primaria incompleta se redujo del 24 por ciento al 16 por ciento. En general, el logro educativo de las niñas es ahora mejor que el de los varones.

Sin lugar a dudas, todavía persisten desafíos significativos en el sistema educativo hondureño. Es necesario aumentar la cobertura de la educación secundaria en las zonas rurales; y continuar fortaleciendo la gobernanza del sector y la calidad de los servicios. Los cierres de escuelas debido a la actividad de huelgas y el

ausentismo de los maestros se han reducido considerablemente y los resultados de los exámenes han mejorado, pero siguen siendo bajos en comparación con los estándares internacionales. El resurgimiento de la actividad de huelga disruptiva en los primeros meses de 2019 también es motivo de preocupación. Pero, a pesar de estos serios desafíos en curso, esta generación de jóvenes hondureños está considerablemente mejor educada que sus padres.

El aumento del PET de Honduras y la mejora en el logro educativo están creando oportunidades para acelerar el crecimiento del PIB y la reducción de la pobreza. Pero para que esto ocurra, deben suceder dos cosas. Primero, se debe aumentar la tasa de participación en la fuerza laboral (PFL), la parte del PET que busca trabajo debe incrementar. En segundo lugar, el promedio de calidad de los trabajos debe seguir mejorando. En los últimos diez años, PFL se ha estancado en el 65 por ciento del PET. Este promedio oculta tasas de participación muy diferentes para hombres (85 por ciento) y mujeres (47 por ciento). Por lo tanto, aumentar la PFL de Honduras significa, sobre todo, lograr que más mujeres se incorporen a la fuerza laboral. La baja PFL femenina refleja una serie de limitaciones a la participación de las mujeres en el trabajo: responsabilidades de cuidado infantil, las normas sociales en torno a la asignación de tareas no remuneradas dentro del hogar en general, los riesgos de la exposición a la violencia en el camino al trabajo, y prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo que desalientan a las mujeres de buscar trabajo.

Las limitaciones relacionadas con el género a la PFL se manifiestan en forma de “NINI,” es decir, aquellos que Ni Trabajan Ni Estudian. Veinticinco por ciento de la PET de Honduras fueron NINI en el 2016, pero esto es especialmente cierto para las mujeres que constituyen el 88 por ciento de los NINI de Honduras. El mismo patrón se repite en áreas urbanas como en rurales. El problema central es que las mujeres jóvenes con un nivel de educación medio (educación secundaria completa o incompleta) tienen mucho menos probabilidades de trabajar que los hombres en el mismo grupo. Esto es particularmente preocupante, ya que el 65 por ciento de la cohorte femenina emergente pertenece a esta categoría de logros educativos. En los niveles más altos de educación, el problema comienza a desaparecer: las mujeres jóvenes que han completado su educación secundaria o terciaria tienen muchas más probabilidades de trabajar que aquellas que abandonaron la escuela durante la educación secundaria. Pero solo el 24 por ciento de las mujeres jóvenes han alcanzado ese nivel de educación en la actualidad.

Las niñas ahora se desempeñan mejor en la escuela que los niños, por lo que parece poco probable que el logro educativo diferencial sea el principal impulsor de la baja participación femenina en la fuerza laboral. Sorprendentemente, los logros educativos de las jóvenes NINI (de 15 a 24 años) son en promedio mejores que las de las mujeres jóvenes que trabajan o estudian. Por ejemplo, el 66 por ciento de las mujeres en las áreas rurales que están trabajando han completado su educación primaria o tienen alguna educación secundaria; pero la proporción de NINI es mayor, con un 69 por ciento. Del mismo modo, en las zonas urbanas, la cifra correspondiente es del 55 por ciento para las mujeres que trabajan y del 64 por ciento para las mujeres NINI. Esto sugiere una función de oferta laboral específica de género. Las mujeres jóvenes que han logrado una mejor educación que sus padres (por ejemplo, al completar la educación primaria o al completar el programa “Certificado de Cultura General” en el tercer ciclo de educación básica, grados 7 al 9) parecen renuentes a aceptar trabajos de baja calidad, como realizar trabajo no remunerado en la finca de la familia, o trabajo por cuenta propia en servicios comerciales en mercados urbanos precarios.

Estos hallazgos apoyan la hipótesis de que la mejora en la educación femenina se ha adelantado a la creación de trabajos en áreas deseables para niñas y mujeres con mejor educación. Hay una escasez de trabajadores más calificados en el mercado laboral hondureño, pero hay una gran cantidad de trabajadores de nivel medio en cuanto a capacidades. El resultado es una gran cantidad de NINI femeninos, que están en lista de espera hasta que un trabajo que coincida con su conjunto de habilidades esté disponible. No es necesariamente útil describir este problema en términos de salarios de reserva inflexibles, lo que sugiere que el problema podría solucionarse si los salarios cayeran al nivel de compensación del mercado; está bien establecido que en los mercados laborales dualistas, las tasas salariales no cambiarán para despejar el mercado. El problema se comprende mejor en términos del desajuste entre la calidad de la fuerza laboral femenina emergente y la calidad de los trabajos, incluido el grado de seguridad y la dignidad asociados con ellos. En contraste, los hombres—cuyo rol social les exige que mantengan a su familia—tenderán a aceptar cualquier trabajo que puedan obtener. La existencia de funciones de oferta laboral que sean diferenciadas entre hombres y mujeres se ven reforzadas por patrones bien conocidos de diferenciación social vinculados a los roles de género en el hogar.

También existe el peligro de un círculo vicioso, en donde la falta de suficientes buenos trabajos para personas con un mayor nivel educativo podría socavar la demanda de educación por parte de los hogares. Si los jóvenes no perciben que quedarse en la escuela les traerá mejores oportunidades de trabajo, existe el riesgo de que abandonen la educación secundaria. Eso, a su vez, socavará la acumulación de capital humano y limitará el potencial de crecimiento de la futura productividad hondureña.

Ante la falta de oportunidades de trabajo en el hogar, muchos jóvenes hondureños (a menudo los más dinámicos) optan por migrar. A partir de 2016, alrededor del 7.5 por ciento de todos los hondureños vivían en los Estados Unidos, comparado al 5.5 por ciento en el 2006. Los ingresos de remesas resultantes contribuyen a la reducción de la pobreza, pero también tienden a socavar la competitividad al elevar el tipo de cambio real de equilibrio (el efecto de la “Enfermedad Holandesa”). El flujo de ingresos por remesas se estimaba en alrededor del 19 por ciento del PIB en 2017. Aunque que sostienen los ingresos de los hogares, éstos también tienden a elevar los ingresos de reserva de hogares receptores, por lo que los receptores de remesas tienen menos probabilidades de participar en la fuerza laboral. La dependencia en los ingresos por remesas también es una fuente de vulnerabilidad, tanto para los hogares como para la macroeconomía, en vista de las políticas cambiantes hacia los migrantes en los Estados Unidos. El proceso de migración también es cada vez más precario, lo que conlleva enormes riesgos personales a medida que los migrantes cruzan Guatemala y México hacia los Estados Unidos, especialmente para mujeres y niños migrantes.

El sistema de Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) en Honduras necesita ser reformado para fortalecer su efectividad para ayudar a los jóvenes a obtener mejores empleos. Para complementar la expansión de la educación general, Honduras también necesita fortalecer los programas de capacitación para crear habilidades específicas de trabajo. Como bien se sabe, las externalidades vinculadas a la capacitación hacen que el mercado no suministre suficiente de dichos servicios: las empresas y las familias gastarían menos de lo que es socialmente óptimo, por lo que hay un caso sólido para una financiación pública. Esto es particularmente importante para los jóvenes de familias pobres, cuya falta de experiencia laboral y de conexiones familiares les dificulta competir por trabajos en el segmento de mejores trabajos en el mercado, que se caracteriza por una oferta excesiva de las calificaciones educativas generales necesarias (en relación a la cantidad de puestos de trabajo disponibles). Como resultado, nunca pueden obtener las habilidades específicas del trabajo que necesitan las empresas formales y se ven obligados a realizar trabajos informales.

La principal financiación pública para EFTP se canaliza a través del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), que recauda un impuesto de nómina del uno por ciento del sector formal. Gran parte de este esfuerzo se centra en los jóvenes: el 57 por ciento de los aprendices tienen entre 15 y 29 años. Sin embargo, la mayoría de los aprendices (87 por ciento) del INFOP ya tienen trabajo y buscan mejorar sus habilidades. Solo el 11 por ciento de los cursos se enfocan hacia los participantes entrando al mercado laboral (ya sea para trabajo informal o formal). Solo el dos por ciento de los aprendices financiados por el INFOP reciben “capacitación en el lugar de trabajo.” El INFOP ofrece poco apoyo respecto a la colocación laboral para otros aprendices y los programas a menudo están desactualizados. El personal del INFOP (en lugar de sus aprendices) son, posiblemente, los principales beneficiarios.

El Gobierno de Honduras (GdH) está firmemente comprometido a fortalecer los vínculos entre el INFOP y las necesidades de capacitación de las empresas del sector privado—especialmente aquellas empresas en las industrias meta del Plan 20–20. En respuesta a la presión del sector privado, durante los últimos 20 años, el INFOP ha extendido el uso de proveedores de capacitación externos, como PROCINCO y CADERH. Éstos actualmente representan aproximadamente el 20 por ciento del presupuesto del INFOP y el 40 por ciento de los beneficiarios de capacitación. Están más orientados hacia la demanda, que los programas tradicionales del INFOP. Esto está en línea con la sólida evidencia internacional sobre la efectividad de la contratación privada, con remuneración vinculado a su desempeño, en los servicios de capacitación. A principios del 2019, COHEP aumentó la presión para la reforma y pidió un boicot de contribuciones al INFOP del sector privado. En respuesta, el GdH propuso reformas, con el papel futuro del INFOP a ser centrado en el financiamiento y la regulación de los programas. Si se implementasen con éxito, estas reformas re-equilibrarían el sistema para apoyar la preparación del mercado laboral juvenil, utilizando mecanismos de entrega privados vinculados a las métricas de desempeño (como por ejemplo, la tasa de ubicación en trabajos para los aprendices); pero también con una regulación sólida, para garantizar la calidad del programa. Eso marcaría una transformación en la efectividad de los fondos asignados en consecuencia del mandato público para la EFTP en Honduras.

CRECIMIENTO DEL SECTOR PRIVADO Y DEMANDA DE MANO DE OBRA

La Sección 3 analiza los factores que influyen en el crecimiento de los trabajos en el sector privado formal e informal y considera las implicaciones para las políticas. Los hallazgos de las Encuestas de Empresas del Banco Mundial indican que las empresas formales en Honduras han creado menos trabajos en los últimos años que en otras partes de la región (crecimiento total de trabajos del 2.5 por ciento entre 2012–15, versus 10 por ciento en Nicaragua y 5 por ciento en la República Dominicana, Costa Rica y El Salvador).

La mayoría de las empresas del sector formal son pequeñas, pero la mayoría de los trabajos en empresas formales, están en las empresas más grandes. Los datos de la Encuesta de Empresas del Banco Mundial (2015) indican que más del 50 por ciento de las empresas de la muestra, tenían menos de 10 empleados, pero el 62 por ciento del total de los empleos en las empresas encuestadas, correspondía a aquellas con 100 empleados o más (que constituyen solo el 7 por ciento del total de las empresas). Los datos de la encuesta también indican una fuerte correlación positiva entre el tamaño de la empresa y los niveles salariales.

Las empresas formales señalan un rango de restricciones para aumentar los trabajos. Cuando se les pregunta a las empresas sobre las principales limitaciones, en primer lugar, se encontraban los problemas para acceder a financiamiento (18 por ciento), seguidos de la competencia de empresas informales, las cuales no cargan con los mismos costos que ellos (16 por ciento), tasas de impuestos (11 por ciento), y problemas relacionados con las autoridades que otorgan licencias (8 por ciento). Los bajos niveles en las habilidades de los trabajadores, la corrupción, el crimen y el desorden también se clasificaron como altos (una mención de alrededor del 7 por ciento para cada una), mientras que el 5 por ciento de los encuestados mencionaron la inestabilidad política y los reglamentos laborales.

Una encuesta del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) en 2017 registró un conjunto similar de limitaciones a la expansión de trabajos, pero con algunas diferencias. Las tasas de impuestos, el crimen, la burocracia, la corrupción, las regulaciones fiscales y la inestabilidad de las políticas fueron los problemas más mencionados (entre el 10 y el 15 por ciento de los encuestados). En esa encuesta, los reglamentos laborales, el acceso a financiamiento, las capacidades de los trabajadores y la infraestructura, obtuvieron calificaciones más bajas (alrededor del 5 por ciento de los encuestados). El bajo puntaje de infraestructura en estas dos encuestas, indicando que no se le aprecia como una limitación principal, es consistente con las mejoras considerables en la infraestructura hondureña en la última década, especialmente en carreteras y puertos.

Honduras fue calificado por los indicadores de Doing Business del Banco Mundial en la posición 115 de 190 países en el 2018. Una advertencia en relación con la interpretación las encuestas a las empresas, las que arriba resumimos, es que las opiniones de las empresas que sobreviven pueden no estar captando factores en el clima de negocios que han prevenido que otras empresas existan. Otro asunto es que sus respuestas pueden reflejar el posicionamiento estratégico; por ejemplo, incluso cuando los mercados de capital funcionan bien, las empresas pueden hacer hincapié en la necesidad de contar con financiamiento más barato, ya que eso incrementaría sus ganancias. En contraste, los indicadores de “Doing Business” del Banco Mundial se construyen en base a indicadores objetivos, y no se basan en las opiniones (subjetivas) de los empresarios. Algunas áreas prioritarias para mejoras, de acuerdo a los indicadores de Doing Business, son: proteger a los inversionistas minoritarios, mejorar el cumplimiento de los contratos, facilitar el pago de impuestos, reducir los costos de electricidad al eliminar las pérdidas excesivas del sistema; y facilitar el comercio transfronterizo. Los recientes avances en el acuerdo de unión aduanera con Guatemala son una buena señal en este sentido.

El análisis de los conjuntos de datos de empresas y hogares sugiere que el salario mínimo (SM) es “vinculante” en la mayoría, pero no en todo el sector formal. El análisis de ingresos laborales por tamaño de empresa muestran que las empresas medianas y grandes se adhieren en gran medida al SM, mientras que las empresas pequeñas (con cinco trabajadores o menos) no lo hacen. El análisis a nivel sectorial muestra que también hay una clara separación entre los ingresos del sector informal y formal en la manufactura, en el comercio mayorista y minorista y en hoteles y restaurantes, donde las empresas formales normalmente se adhieren al SM, mientras que las pequeñas empresas a menudo no lo hacen. En contraste, el patrón de ingresos laborales en la agricultura y en la construcción está menos claramente diferenciado entre trabajadores formales e informales, lo que sugiere que incluso las empresas formales en esos sectores utilizan mucha mano de obra informal y no siempre cumplen con el código laboral.

Los cambios en el SM iniciados en 2008 pueden haber obstaculizado el crecimiento de los trabajos formales. En el 2008 el SM fue elevado en un 40 por ciento, esa alza llevó al SM de Honduras muy por encima de todos los demás países de la región. El SM de Honduras fue más del doble del SM en Nicaragua, Guatemala, República Dominicana y Panamá; y 35 por ciento por encima de Costa Rica y Ecuador, donde el PIB per cápita es tres o más veces mayor que el de Honduras. Habiendo alcanzado alrededor de un 30 por ciento por debajo de los ingresos promedio en la economía hondureña desde 2001 hasta 2008, el SM ha estado alrededor de un 30 por ciento por encima de los ingresos promedio desde entonces. Los datos de series cronológicas muestran que el incremento en el SM coincidió con una reversión de las tendencias de crecimiento relativo de los trabajos formales e informales en Honduras. Entre 2001 y 2007, los trabajos formales crecieron mucho más rápido que los trabajos informales. Los trabajos formales se incrementaron en un 33 por ciento, de 600,000 a casi 800,000, mientras que los trabajos informales se incrementaron solo un 12.5 por ciento, de 400,000 a 450,000, durante el mismo período. Pero entre 2008–2014, el número de trabajos formales se mantuvo sin cambios, en alrededor de 800,000 (crecimiento cero); mientras que el número de trabajos asalariados informales aumentó un 33 por ciento (de 450,000 a 600,000). Después del 2014, el crecimiento del trabajo formal volvió a repuntar y el crecimiento del trabajo informal se detuvo. Incluso entonces, gran parte de la recuperación en el crecimiento del trabajo en el sector formal provino del sector de la maquila, donde se mantuvo un SM más bajo en relación con el resto de la economía. Los acuerdos en enero del 2018, para aumentar aún más el SM en los próximos dos años en términos reales, probablemente socavarán la recuperación del crecimiento del empleo formal. Los fuertes vínculos que se observan entre los ajustes de SM y los ajustes de los salarios más altos en el sector formal, probablemente, reforzarán este efecto.

Otro factor que puede estar afectando el crecimiento del trabajo en el sector privado es la competencia del sector público en cuanto a trabajadores más calificados. La prima salarial del sector público para trabajadores con habilidades similares en Honduras es del 33 por ciento (en comparación con una media global del 20 por ciento). Hay una diferencia noTabla entre los niveles educativos del sector público y los trabajadores del sector privado: en el 2016, más del 50 por ciento de los trabajos del sector público se destinaron a personas con algo de educación terciaria; y otro 20 por ciento a personas que habían completado la educación secundaria. Las cifras para el sector privado fueron, respectivamente, solo el 9% y el 12%. La mayoría de los trabajos en el sector privado (50 por ciento del total) van a personas con educación primaria completa y algo de educación secundaria; y el 21 por ciento de trabajos a personas con educación primaria incompleta. En el sector público, las cifras correspondientes son mucho más bajas, con un 23 por ciento y un 4 por ciento. Los responsables de la formulación de políticas deben tener en cuenta estos asuntos, al determinar los niveles salariales del sector público.

Además de corregir las políticas que desincentivan el crecimiento del sector privado, el GdH debe apoyar activamente la expansión de empresas que creen mejores trabajos para los jóvenes de bajos ingresos. Los beneficios para la sociedad cuando los trabajadores obtienen mejores trabajos son considerables, pero la historia reciente sugiere que el mercado, por sí mismo, no re-assignará la mano de obra hacia trabajos más productivos con suficiente velocidad. Existe una brecha importante entre los ingresos en trabajos vinculados a los mercados modernos (ya sea que el trabajo sea formal o informal), en comparación con los ingresos percibidos en actividades tradicionales, de baja productividad. Para expandir la cantidad de mejores trabajos, las empresas necesitan invertir. Pero las empresas no buscan maximizar la creación de trabajos, sino, buscan maximizar sus ganancias. Por lo tanto, las empresas privadas tienden a invertir menos que lo socialmente óptimo en proyectos de mano de obra intensiva, los cuales pueden generar mejoras trabajos para las personas pobres.

La existencia de “externalidades” vinculadas a la creación de trabajos mejores sugiere la necesidad de políticas y programas públicos correctivos para acelerar el crecimiento de mejores trabajos, especialmente para jóvenes vulnerables y mujeres jóvenes. Los economistas se refieren a la discrepancia entre los incentivos privados de las empresas y el interés público en la creación de trabajos como una “externalidad.” El tamaño de la externalidad depende de los aumentos de ingresos para los trabajadores cuando obtienen mejores trabajos (conocidos como externalidades laborales), los que pueden contribuir a la reducción de la pobreza. Cuando los trabajadores que obtienen mejores trabajos también son vulnerables—como los

adolescentes que son tentados para unirse a las maras,² o niñas adolescentes, que pueden verse tentadas a formar una familia prematuramente—puede haber también “externalidades sociales” (ganancias para la sociedad), como, por ejemplo, la reducción de la criminalidad; o el hecho que los niños normalmente son más saludables cuando la formación familiar se retrasa.

Los programas existentes para apoyar la creación más rápida de empleos en Honduras son un paso en el sentido correcto, pero se podrían mejorar. El GdH ha reconocido la importancia de apoyar directamente la creación de empleos para jóvenes de bajos ingresos, a través de programas como “Con Chamba Vivís Mejor,” que ofrece experiencia laboral a corto plazo para jóvenes desempleados. Los miembros de las Cámaras de Comercio e Industria ofrecen ofertas de trabajo que coinciden con los perfiles de los jóvenes que están registrados en el Servicio Nacional de Empleo (SENAEH). El programa paga el 50 por ciento del costo de los salarios durante tres meses. Fue inicialmente apoyado por el BID. Una evaluación financiada por el Banco Mundial en 2014 encontró que los participantes aumentaron sus salarios, la probabilidad de trabajo y la probabilidad de empleo formal. Entre 2014 y 2017, el programa colocó a 81,000 jóvenes en trabajos, de los cuales 66 por ciento eran hombres. Una evaluación de los primeros seis meses del programa mostró que más del 40 por ciento de los beneficiarios eran solicitantes de trabajo por primera vez y un tercio eran desempleados de larga duración.

Estos programas podrían fortalecerse ajustando el diseño para vincular nuevos empleos a la expansión sostenible de las empresas y reduciendo el costo del subsidio. Asegurarse de que la empresa está expandiendo su fuerza laboral reduciría el riesgo de sustituir a otros trabajadores no subsidiados. Esto requeriría más énfasis en aumentar la demanda de mano de obra en las empresas participantes. Requerir que las empresas participantes presenten un plan de expansión del negocio mejoraría la probabilidad de que la expansión sea sostenible. El estudio del 2014 encontró que en el cuarto mes (después de que finalizó el subsidio) solo el 55 por ciento de los beneficiarios de Con Chamba Vivís Mejor todavía estaban empleados. También se podría considerar una fase inicial, en la que el beneficiario se considera un aprendiz, apoyado con el transporte y gastos, en lugar de recibir un salario mínimo completo. Eso permitiría al Gobierno aumentar la cobertura del programa y también ofrecería un incentivo para que los aprendices tengan un buen desempeño, de modo que el empleador los contrate como trabajadores a tiempo completo al final del programa.

“Honduras 20–20,” una estrategia nacional dirigida tanto por el sector público como el privado, se ha propuesto expandir los sectores estratégicos con énfasis en la creación de empleos. El Plan del Gobierno para Honduras 20–20 establece un ambicioso conjunto de objetivos para la expansión empresarial y la creación de empleo en Honduras. El Plan apunta a generar 600,000 empleos en seis sectores estratégicos: agronegocios, turismo, textiles y prendas de vestir, vivienda, manufactura ligera y servicios empresariales. Para febrero del 2018, el GdH informó que ya se habían creado 50,000 empleos. Sin duda, los sectores ya elegidos ofrecen muchas oportunidades para la creación de empleos mediante inversiones que sean intensivas en el uso de la mano de obra (incluidos tanto los empleos directos como los indirectos en las cadenas de suministro primarias). Pero las oportunidades también pueden surgir en otros sectores, por lo que el Gobierno debería ser flexible, teniendo en cuenta los resultados de los empleos como el principio rector. También es necesario desarrollar enfoques más transparentes para el diseño del apoyo público para el crecimiento del empleo en el sector privado y minimizar la financiación pública para empleos o inversiones que siempre se iban a crear, de todas maneras.

Para abordar este riesgo, el GdH debería considerar la incorporación de métricas explícitas en materia de trabajos en las decisiones relacionadas con el apoyo público para empresas en expansión. El énfasis estaría en apoyar a las empresas que pueden emplear a un gran número de trabajadores que han completado su educación primaria y algo de educación secundaria, que es donde se concentra el exceso de oferta laboral. El apoyo puede venir en una variedad de formas, incluido el apoyo para la capacitación de nuevos trabajadores, el apoyo en el desarrollo de infraestructura (incluidos los bienes cuasi públicos, tal como las instalaciones de procesamiento) y el apoyo para acceder al financiamiento. La intensidad de la mano de obra debe ser una consideración explícita. No se debe dar prioridad a las empresas que son más intensivas en capital, o aquellas que necesitan tipos de mano de obra que no están fácilmente disponibles en Honduras a tasas salariales competitivas

² Mara es una forma de pandillas que se originó en los Estados Unidos y que luego se esparció a los países de Centro América tales como El Salvador, Honduras y Guatemala.

a nivel internacional. El contar con reglas claras para determinar el nivel de apoyo público como una función del impacto esperado en cuanto a resultados en materia de trabajos reduciría el riesgo de las decisiones que podrían beneficiar a los “acomodados” con influencia política.

Honduras también tiene un gran potencial para mejorar los resultados en materia de trabajos para los agricultores independientes en áreas rurales. El Proyecto de Competitividad Rural (COMRURAL), financiado por el Banco Mundial, es un ejemplo de cómo los mejores vínculos de mercado pueden mejorar los ingresos de los pequeños agricultores independientes. COMRURAL proporciona subvenciones de contrapartida para ayudar a las entidades comerciales de agro negocios (principalmente cooperativas) a consolidar y expandir sus negocios. En Intibucá, los productores de papa pueden ganar el doble del salario mínimo rural vendiendo sus cultivos a la cooperativa comercial ECARAI, que a su vez abastece a los supermercados. Este potencial para transformar los trabajos y los ingresos de los pequeños agricultores explica por qué el GdH ha solicitado recientemente un financiamiento adicional importante para COMRURAL. La siguiente fase del programa podría fortalecerse aún más, mediante la incorporación de métricas explícitas vinculadas a los efectos directos e indirectos de los trabajos de los sub-proyectos seleccionados.

RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PARA MEJORAR LOS RESULTADOS EN MATERIA DE TRABAJOS EN HONDURAS

Este informe de Diagnóstico del Trabajo sostiene que el nivel persistentemente alto de pobreza en Honduras está vinculado a una lenta transformación estructural en el mercado laboral hondureño. En las últimas dos décadas, Honduras se ha movido gradualmente hacia una economía más integrada, y la mayoría de los trabajos ahora son empleos asalariados. También ha mejorado el logro educativo (especialmente para las niñas). Sin embargo, los ingresos laborales siguen siendo bajos para muchos hondureños y la tasa de pobreza extrema es, en gran medida, la más alta en Centro América.

Tras una prolongada crisis económica y política, que data desde el 2008, Honduras ha logrado importantes avances. Honduras ha reducido el nivel de delincuencia y violencia: la tasa de homicidios se redujo a más de la mitad entre el 2012–2017 y ahora se sitúa cerca de 40 por cada 100,000 habitantes. También ha resTablacido una buena gestión macroeconómica y también ha seguido mejorando la calidad de los servicios de infraestructura y desarrollo humano. Entre 2014–17, se concluyó con éxito un programa apoyado por el FMI. En el 2017, el déficit fiscal fue inferior al 1 por ciento del PIB, en relación al 7.5 por ciento del PIB en el 2013. El crecimiento del PIB real alcanzó casi el 5 por ciento y se proyecta que se mantenga en alrededor del 4 por ciento. La formación interna bruta de capital alcanzó el 24 por ciento del PIB y la tasa de ahorro agregada aumentó a 22.3 por ciento en 2017, por lo que es un buen pronóstico para sostener tasas más altas de inversión y crecimiento en el mediano plazo.

Los desafíos clave que enfrentan los formuladores de políticas hondureños son: sostener el crecimiento y, al mismo tiempo, difundir los beneficios a los hondureños pobres a través de transformaciones aceleradas en materia de trabajos. Los impulsores estructurales de la pobreza incluyen:

- Altos niveles de inactividad económica, especialmente entre las mujeres.
- Una alta informalidad persistente en todos los sectores, asociada con la sub-utilización de la mano de obra (subempleo) y la baja productividad e ingresos laborales.

Estos dos problemas están relacionados: la mala calidad de la mayoría de los trabajos es un importante motor de las bajas tasas de participación, especialmente para las mujeres. En todos los sectores de la economía—agricultura, industria y servicios—la mayoría de los trabajos son informales, y la productividad laboral promedio está mejorando solo en la agricultura.

Existen oportunidades para mejorar los trabajos para los hondureños de bajos ingresos, tanto acelerando el crecimiento de los trabajos en el sector formal como mejorando la calidad de los trabajos informales, a través de la mejora de los vínculos de mercado en los mercados de productos, capitales y trabajo. No todos los trabajos informales son iguales. Los ingresos de los empleos asalariados informales y del autoempleo en empresas familiares son generalmente superiores a los del trabajo por cuenta propia en la agricultura. Los hogares pobres pueden mejorar significativamente sus ingresos promedio al intensificar el uso la mano de obra. Estos hallazgos sugieren un caso para un conjunto coordinado de programas y políticas para apoyar mejores resultados

en materia de trabajos para los pobres en Honduras, que incluyen (i) políticas macroeconómicas y regulatorias; (ii) programas y políticas del mercado laboral; y (iii) políticas y programas para respaldar el crecimiento en materia de trabajos en los sectores de mano de obra intensiva, incluidos tanto los trabajos formales como los informales.

i) Políticas macroeconómicas y clima de negocios

Honduras debe mantener un marco macroeconómico coherente y continuar mejorando el clima de negocios y fortaleciendo la competitividad. Debería trabajar en simplificar los requisitos para las empresas en funcionamiento. La burocracia excesiva y la arbitrariedad afectan a las PYMEs de manera desproporcionada, y las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) tienden a ser relativamente intensivas en mano de obra. El GdH debe continuar apoyando reformas para eliminar obstáculos innecesarios para hacer negocios. Continuar con el reciente fortalecimiento de la situación de seguridad y de la administración de justicia (incluidas las medidas contra la corrupción) es otro aspecto vital para mejorar el clima empresarial.

ii) Programas y políticas del mercado laboral

Honduras enfrenta limitaciones que socavan la creación de trabajos formales, mientras que los jóvenes de bajos ingresos podría decirse que aún no tienen el apoyo suficiente para acceder a mejores trabajos. Algunas de las regulaciones que existen en el mercado laboral crean desincentivos para que las empresas creen trabajos en el sector formal. Las áreas de acción sugeridas para mejorar el clima regulatorio para la creación de mejores trabajos incluyen las siguientes:

Mantener el crecimiento del SM por debajo del crecimiento de la productividad hasta que se alinee con las economías comparables. El salario mínimo (SM) de Honduras es más alto que todos los países de la región. Esto parece socavar la competitividad en actividades intensivas en mano de obra, empujando a muchos trabajadores hacia empleos menos remunerados en el sector informal.

Simplificar y reducir los pasivos contingentes vinculados a los contratos laborales formales. Derechos que son altos, pero inciertos, por ejemplo, a la indemnización por despido (prestaciones laborales), reducen la disposición de las empresas a contratar trabajadores en el sector formal.

Incrementar el uso de impuestos generales, en vez de los impuestos de planilla, para financiar la protección social. Esto es en contexto de la universalización de la cobertura contemplada en el nuevo marco de legislación del Seguro Social. Honduras tiene un alto cargo de derechos y tasas sobre la planilla, los cuales aumentan los costos laborales, en cerca del 50 por ciento, comparado con el salario nominal. El resultado es una “cuña impositiva” entre el costo de la mano de obra para una empresa del sector formal y los salarios netos recibidos por el trabajador, dando incentivos a que tanto la empresa como el trabajador, con frecuencia prefieran la informalidad.

Las áreas de acción sugeridas para mejorar el acceso de los jóvenes de bajos ingresos a mejores trabajos incluyen:

- **Continuar con la reforma del sistema de EFTP (INFOP).** Se necesitan reformas para aumentar el uso de los proveedores privados (incluyendo ONGs) de servicios de entrenamiento. Ellos deben recibir incentivos por colocar sus clientes en trabajos estables. Esto debería ir acompañado de una regulación de calidad fuerte e independiente. Debería haber más énfasis en la capacitación para desempleados y en la capacitación en inglés. Cuando la falta de trabajadores más calificados crea un cuello de botella, el gobierno debería apoyar la capacitación en las habilidades necesarias y debería también permitir que las empresas utilicen trabajadores extranjeros para evitar retrasos.
- **Revisar los programas de subsidio en materia de trabajos para mejorarlos.** Estos programas deberían incentivar la expansión del empleo para reducir el riesgo de que los aprendices subsidiados desplazarán a otros trabajadores. Reducir el pago de beneficios haría posible cubrir a más jóvenes. Enfocarse en trabajadores previamente desempleados, mejoraría la selección. Los programas sujetos a la influencia política deben ser eliminados.
- **Rediseñar los programas de transferencia monetaria en áreas urbanas marginales.** Los programas tales como Bono Vida Mejor Urbano deberían enfocarse en incentivar la participación de los adolescentes en actividades de capacitación o de trabajo.

- **Promover la participación de la fuerza laboral femenina.** Dirigir programas de capacitación y subsidios laborales hacia los sectores y tipos de trabajo que podrían ser atractivos para las mujeres, proporcionando opciones de cuidado infantil, y entregando garantías de seguridad personal para los participantes en programas de capacitación y empleo, y monitorear los datos de género.

iii) Programas sectoriales y regionales

El problema del trabajo en Honduras está arraigado, sobre todo, en la falta de inversión privada para crear suficientes buenos trabajos para la fuerza laboral emergente. Incluso si la situación macroeconómica sigue siendo estable y el clima de inversión se fortalece; e incluso si se resuelven los problemas regulatorios en el mercado laboral formal y se mejoran los sistemas de capacitación, las empresas no necesariamente crearán empleos a una tasa óptima para Honduras. Por lo tanto, existe un interés de política pública en incentivar a las empresas para crear más buenos empleos y apoyar un crecimiento más rápido de las industrias que requieren mucha mano de obra. Las posibles acciones políticas incluyen lo siguiente:

Las posibles acciones de política incluyen:

- **Diseñar reglas transparentes para el acceso al apoyo público, que tiene como meta lograr el máximo impacto en materia de trabajos con la financiación disponible.** El apoyo público para el desarrollo del desarrollo del sector privado debe seguir los principios de Maximizar el Financiamiento para el Desarrollo. Utilizando incentivos fiscales y reformando el sistema de impuestos para reducir los impuestos que caen sobre el empleo (como por ejemplo, los impuestos sobre la nómina) también deberían ser analizados, y las exoneraciones fiscales deberían tener plazos estrictamente delimitados.
- **Utilizar enfoques eficientes para financiar inversiones privadas.** Maximizar el financiamiento para el desarrollo también implica ayudar a los mercados financieros, a proporcionar capital lo más eficientemente posible, utilizando instrumentos tales como garantías de riesgo parcial, en lugar de subsidios de tasas de interés. En algunos casos, por ejemplo, para apoyar la expansión de las PYMES puede haber un caso para asignar subvenciones (en lugar de préstamos) para fortalecer el capital de las empresas y hacerlas financierables, pero deben asignarse este tipo de financiamientos mediante reglas transparentes vinculadas a las expansiones de negocios y se deben tener requisitos para movilizar la mayor parte del capital en los mercados privados.
- **Promover las opciones de tecnología intensiva de trabajo.** A menudo hay opciones alternativas para producir algo, ya sea un bien de capital o un bien de consumo. Dado el gran excedente de mano de obra sub-utilizada en Honduras, se debe dar preferencia general a opciones más intensivas en mano de obra.
- **Tener en cuenta los trabajos indirectos al analizar los impactos de los proyectos.** Esto es particularmente importante para los proyectos que tienen vínculos en la cadena de valor con la producción primaria. Los trabajos por cuenta propia en agricultura pueden mejorarse con insumos, asistencia técnica y mercados garantizados. Tanto los agro-negocios como el turismo ofrecen un buen potencial para tales vínculos.
- **Tomar en cuenta los efectos de creación de empleo en la evaluación del desarrollo económico local y regional y los proyectos de infraestructura rural.** Por ejemplo, si se espera que un nuevo camino va a expandir la actividad económica en la región correspondiente, las ganancias de ingresos proyectadas para los trabajadores de bajos ingresos también deben tenerse en cuenta en el análisis.
- **Facilitar el apoyo integrado y la cooperación entre agencias para permitir que las regiones rezagadas mejoren los resultados en materia de trabajos.** Donde haya una razonable oportunidad para una expansión económica sostenible, basada en ventajas comparativas identificadas, las agencias nacionales deberían trabajar con las autoridades locales para diseñar paquetes coordinados de apoyo.



La mejora de la infraestructura vial ha aumentado el potencial de creación de empleo en muchas regiones de Honduras



INTRODUCCIÓN: POR QUÉ HONDURAS NECESITA MÁS Y MEJORES TRABAJOS

Honduras enfrenta grandes desafíos para acelerar la creación de empleos de mayor productividad que permitan a los trabajadores salir del trabajo tradicional y reducir su dependencia en los programas de asistencia social. El crecimiento económico a largo plazo no solo ha sido decepcionante, sino que también ha sido insuficientemente transformador. A pesar de mejorar los indicadores de desarrollo humano, el lento crecimiento no ha logrado generar los empleos necesarios para sostener una mejora masiva en los medios de vida. Una alta proporción de la fuerza laboral sigue involucrada en trabajo informal, con baja productividad y bajos ingresos. Menos del 40 por ciento de la fuerza laboral trabaja en empleos del sector formal, que tienden a ser más productivos, y mejores pagados. Las empresas formales tienden a ser más grandes, lo que permite la especialización y las economías de escala y, a menudo, están mejor capitalizadas. Existe un problema creciente de “NINI” (personas en edad laboral que no trabajan ni estudian). El flujo de migrantes también está creciendo, que refleja las frustraciones de los jóvenes que están mejor educados que sus padres, pero que no pueden encontrar oportunidades que cumplan con sus crecientes expectativas.

Por estas razones, Honduras necesita reevaluar sus políticas de desarrollo para postular una Estrategia de Empleo, en lugar de centrarse simplemente en el crecimiento. Esto está en línea con el tema especial “Empleo y Transformación Económica” de AIF 18/19. Este informe de Diagnóstico de Empleo tiene como objetivo proporcionar un punto de partida para esa discusión, al mostrar cómo encajan las imágenes de la oferta de mano de obra y de empresa/crecimiento/competitividad, para proporcionar una base para identificar prioridades de políticas para acelerar la transformación económica y mejorar el resultado laboral para los pobres.

Los desafíos en Honduras en materia de trabajos incluyen:

- **Crecimiento del ingreso per cápita lento vinculado a la transformación estructural económica limitada.** Esto ha resultado en una gran masa de empleos de baja productividad en todos los sectores —agricultura, industria y servicios—y un número relativamente pequeño de empleos en negocios mejor capitalizados y más grandes en los tres sectores.
- **Resultados decepcionantes sobre el crecimiento y la pobreza, que contrastan con una mejora constante en los indicadores de capital humano (incluidas las tasas de mortalidad infantil y el nivel educativo).** Si bien la fuerza laboral de Honduras se ha ido educando y mejorando progresivamente en materia de salud, la economía no ha creado suficientes buenos empleos para aprovechar su oferta laboral mejorada. Como resultado, la productividad laboral se ha rezagado. La divergencia entre el potencial de la fuerza laboral y el lento crecimiento de la productividad sugiere limitaciones del lado de la demanda.
- **Alta informalidad.** La informalidad de Honduras se encuentra entre las más altas de América Latina y el Caribe (ALC). En la “definición productiva” de informalidad, los trabajadores asalariados en pequeñas empresas con menos de cinco empleados, trabajadores por cuenta propia no calificados y trabajadores en empresas de familia no remunerados se clasifican como informales. Sobre esta base, el 56 por ciento de los empleos en Honduras son informales. Los trabajadores autónomos no calificados y las pequeñas empresas carecen de la escala y del capital que se necesitan para aumentar su productividad. Por lo tanto, producen trabajos mal pagados y de baja calidad, y las familias que dependen de ellos tienen una alta probabilidad de ser pobres.
- **Bajos índices de participación de la fuerza laboral, especialmente para mujeres.** Ante la falta de buenas oportunidades de empleo, muchos jóvenes hondureños están abandonando el mercado laboral. El

veinticuatro por ciento de jóvenes (de 15 a 24 años) son NINI (que no trabajan ni estudian). El problema de NINI se ve agravado por el reciente aumento de la violencia, vinculado a las bandas criminales. Contrario de lo que se suele pensar, la mayor parte de los NINI son mujeres, así que, como en muchos países, el desafío laboral de Honduras tiene una fuerte dimensión de género.

- **Alta emigración.** Otros jóvenes (a menudo los más dinámicos) han optado por migrar. En el 2016, alrededor del 7.5 por ciento de todos los hondureños vivían en los Estados Unidos,³ comparado al 5.5 por ciento en el 2006. El número de inmigrantes hondureños en los Estados Unidos aumentó a una tasa anual del cinco por ciento por año entre 2006 y 2016 (Gráfico de Anexo 1). El Estatus de Protección Temporal (TPS) para hondureños y salvadoreños que viven en los Estados Unidos permite que las personas elegibles vivan y trabajen en los Estados Unidos, mientras que las condiciones en sus países de origen hacen que sea poco seguro que regresen. Sin embargo, esta protección está programada para que termine para los hondureños en enero de 2020, lo que implicaría el envío de miles de personas de regreso a Honduras (UNICEF, 2018). La delincuencia, las oportunidades de empleo, las oportunidades de educación, y la reunificación familiar son las razones principales por las cuales los hondureños emigran a los Estados Unidos. Una nota positiva es que el crimen en Honduras ha disminuido notablemente. Según la fundación InSight Crime, en 2017, la tasa de homicidios era de 43 por 100.000 habitantes, frente a 86 por 100.000 en 2013.
- **Los ingresos por remesas contribuyen a la reducción de la pobreza, pero también traen efectos secundarios negativos.** Los hondureños en el exterior envían remesas por un total de US\$ 4,01 mil millones, equivalente al 18.4 por ciento del PIB de Honduras en 2017 (KNOMAD, 2018). El flujo de remesas ha ayudado a sostener los ingresos de los hogares (Hernández et al., 2016), pero las remesas también tienden a socavar la competitividad al elevar el tipo de cambio real de equilibrio (el efecto conocido como “Enfermedad Holandesa”). A nivel de los hogares, las remesas tiende a aumentar los salarios de reserva en los hogares receptores, causando que los beneficiarios tienda a participar menos en la fuerza laboral. La dependencia en los ingresos por remesas también es una fuente de vulnerabilidad, tanto para los hogares como para la macroeconomía, en vista de las políticas cambiantes hacia los migrantes en los Estados Unidos.

La buena noticia es que Honduras podría “cobrar” el “dividendo demográfico,” si puede crear suficientes empleos buenos para absorber la creciente afluencia de jóvenes a la fuerza laboral.

Durante las próximas dos décadas, Honduras sufrirá una transición demográfica, donde la proporción de la población en edad de trabajar aumentará. La disminución de las tasas de fertilidad reducirá la proporción de niños dependientes, mientras que la tasa de ancianos dependientes seguirá siendo relativamente pequeña. Sin embargo, para aprovechar estas características demográficas, deberá generar suficientes empleos de buena calidad para la fuerza laboral emergente. Los nuevos empleos no necesariamente tienen que ser empleos asalariados en el sector formal; pueden ser empleos asalariados informales o trabajos por cuenta propia con una mejor productividad e ingresos, impulsado por mejores vínculos con los mercados. Eso significa abordar las restricciones a la inversión en sectores de gran densidad de mano de obra, crear una oferta de capital humano que se adapte a las necesidades de un sector moderno en expansión y brindar oportunidades de trabajo en el mercado laboral a los jóvenes que van ingresando, especialmente a aquellos de hogares de bajos ingresos.

El Gobierno de Honduras (GdH) es consciente de la urgencia del desafío del empleo. La administración de Hernández ha priorizado los programas para promover empleos formales, como el programa de subsidio salarial temporal, “Con Chamba Vivís Mejor.” Ha iniciado una reforma del sistema de seguridad social para aumentar la formalidad. También ha anunciado planes para revisar el sistema de capacitación vocacional administrado por el Instituto de Formación Profesional, INFOP para que responda mejor a las necesidades del sector privado. El gobierno también ha anunciado un gran aumento en los préstamos subsidiados para la construcción de viviendas, que espera genere la creación de empleos en ese sector, que es relativamente intensiva.

En coordinación con las organizaciones del sector privado, como COHEP, el Gobierno ha desarrollado el Plan 20–20, para generar 600,000 empleos en cinco años. El Plan 20–20 tiene como meta enfrentar los obstáculos a la inversión privada y acelerar el crecimiento en sectores priorizados, que incluyen manufactura

³ Cálculos realizados utilizando datos del Centro de Datos del Instituto de Políticas de Migración (MPI) y el EPHPM.

ligera, turismo, externalización de procesos de negocios, agronegocios y construcción. El Diagnóstico Estratégico del País (SCD) de Honduras del Grupo del Banco Mundial, resalta un grupo similar de sectores de alto potencial, que incluye: agricultura (especialmente café, aceite de palma y caña de azúcar); fabricación (maquila); y servicios (especialmente comunicaciones, servicios financieros, turismo y construcción).⁴

El objetivo de este estudio es ayudar al Gobierno de Honduras a identificar políticas efectivas y programas para acelerar las transformaciones de empleos. Proporciona una base analítica para el desarrollo de un “plan de acción para el empleo.” Esto incluye intervenciones en el “lado de la oferta” laboral, para mejorar la calidad y la relevancia para el mercado de la educación, la formación profesional y los servicios de intermediación en el mercado laboral; y en el “lado de la demanda” laboral, establecer incentivos costo efectivos para los inversionistas privados en crear empleos sostenibles y productivos, incluidos los empleos asalariados y los empleos vinculados a las cadenas de suministro modernas para productores independientes (a menudo informales).

Tras esta introducción, el estudio se organiza en cuatro partes. La Sección 1 analiza las tendencias generales en trabajos, crecimiento y pobreza en los últimos 20 años. La sección 2 se centra en los desafíos de la oferta de trabajo y las políticas públicas relacionadas. La sección 3 aborda la evolución de la demanda laboral del sector privado y las políticas y programas que la afectan. La Sección 4 concluye, con un resumen de las políticas sugeridas para mejorar los resultados en materia de trabajos en Honduras. El Anexo 1 detalla la metodología, basada en las Herramientas estándar de Diagnóstico de trabajos desarrolladas por el Grupo de Trabajos del Banco Mundial Cuadro 1. Detalla importantes consideraciones sobre las principales fuentes de datos de este análisis.

CUADRO 1: FUENTES DE DATOS

Este Diagnóstico del Trabajo se basa principalmente en los siguientes conjuntos de datos:

Indicadores de Desarrollo Mundial (IDM): el Banco Mundial consolida los datos de los gobiernos nacionales, del FMI, las Naciones Unidas y la OIT, entre otros, para proporcionar indicadores comparables a nivel internacional en el conjunto de datos de WDI. Para este estudio, los indicadores como el PIB, el PIB per cápita, las tasas de pobreza y desigualdad y las variables demográficas se tomaron de los IDM. Algunos de estos datos se basan en marcos obsoletos, por ejemplo, la última encuesta de hogares de ingresos y gastos de Honduras [utilizada para calcular las ponderaciones para el índice de precios al consumidor y el sistema de cuentas nacionales] se llevó a cabo en 1998.

Cuentas Nacionales del Banco Central de Honduras (CN): se utilizaron para el análisis de valor agregado y productividad laboral por subsector de actividad económica. Las CN son también el principal insumo para la series de PIB en los IDM. Existen importantes deficiencias en la producción de las CN de Honduras, incluido el uso de diferentes metodologías a lo largo del tiempo y en todos los sectores para calcular el Valor Agregado; y un marco de muestreo desactualizado [basado en el censo económico de 2001]

*Encuesta Permanente de Hogares de Usos Múltiples (EPHPM):*¹ el Diagnóstico del Trabajo utiliza dos conjuntos de datos basados en datos de EPHPM pero utilizando metodologías de estandarización: SEDLAC1 y el Conjunto de Datos de Distribución de Ingresos Internacionales [I2D2].²

La Encuesta de Empresas del Banco Mundial se utilizó para caracterizar la demanda de mano de obra de las empresas Cuadro 4—Encuesta de Empresas del Banco Mundial Honduras (2016) Cuadro 4 en el informe que analiza sus limitaciones.

Indicadores de Doing Business: El Diagnóstico del Trabajo utiliza los datos de Doing Business sobre el clima de inversión y las regulaciones para Honduras y los países comparables.

¹ Vea más en <http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/en/estadisticas/sedlac/>.

² Vea más en <http://siteresources.worldbank.org/INTLSMS/Resources/3358986-1239390183563/6012606-1372767340841/Beegle.pptx>

⁴ Hernández et al., 2016, Sección 3.3, pp 41–45.



Trabajadores de la maquila en el norte de Honduras

1. TRABAJOS, CRECIMIENTO Y POBREZA

Durante varias décadas, Honduras ha exhibido un síndrome persistente de crecimiento lento y volátil.

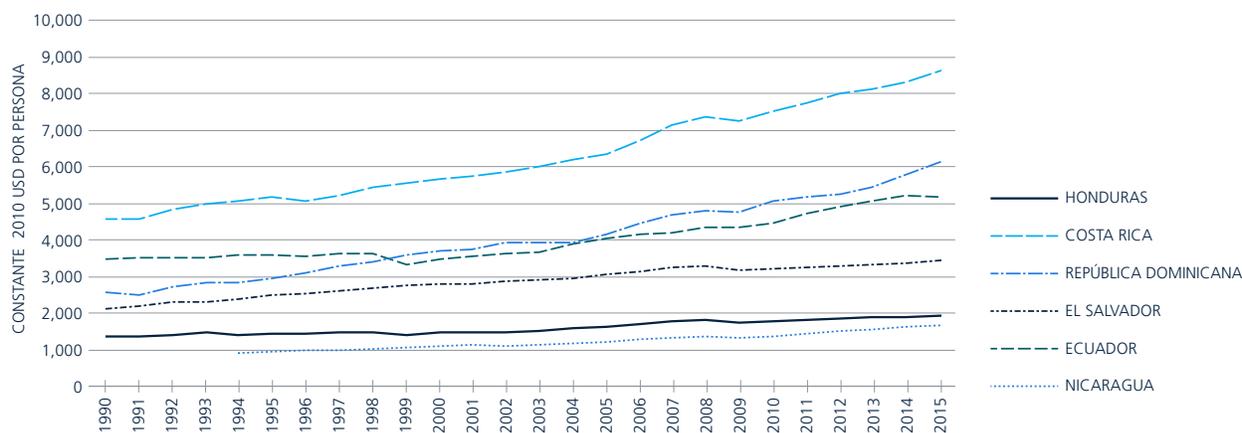
Como resultado, el crecimiento en el valor agregado per cápita ha sido lento y la brecha con otros países de la región se está ampliando (Gráfico 1). De 2000 a 2015, el valor agregado per cápita en Honduras aumentó en 1.8 por ciento anual, la mitad de la tasa de crecimiento en República Dominicana (3.4 por ciento), y alrededor de dos tercios de la tasa en Nicaragua, Costa Rica y Ecuador (2.8 por ciento). Honduras es el único país entre estos comparativos donde el crecimiento fue menor en el período posterior a la crisis global (2010–2015) que en los 15 años completos (2000–2015). El rápido crecimiento de la población está ampliando la brecha de ingresos per cápita entre Honduras y el mundo, pero la principal justificación detrás del bajo desempeño a partir de 2010 fue la contracción del empleo y la caída de la productividad laboral. Una economía más resistente y un récord de crecimiento robusto a largo plazo hubieran hecho más para amortiguar estos impactos. Sin embargo, la volatilidad ha tipificado el crecimiento económico a lo largo de más de cinco décadas. Entre 1960 y 2014, la desviación estándar del crecimiento en Honduras fue 44 por ciento, 83 por ciento y 52 por ciento mayor que la de los países de ingreso mediano bajo (PIMB), los países de ingresos altos y los EE. UU. En este tiempo, solo hubo dos períodos en los que el crecimiento económico se mantuvo durante más de cinco años consecutivos (Hernández et al., 2016). Este patrón de crecimiento volátil inhibe la capacidad del sector privado para invertir y crear empleos, lo que a su vez socava la reducción de la pobreza y exacerba las desigualdades.

El desempeño de Honduras en la pobreza y la distribución del ingreso es el peor en la región y no ha mejorado en la última década.

La pobreza extrema es más persistente en Honduras que en todos los países vecinos, y los indicadores de desigualdad son también los peores. La pobreza extrema, basada en el estándar del Banco Mundial de \$1.9 por día en paridad de poder adquisitivo (PPA) 2011, se redujo de alrededor del 30 por ciento de la población en 1996 a alrededor del 15 por ciento en 2008, cuando azotaron la crisis financiera

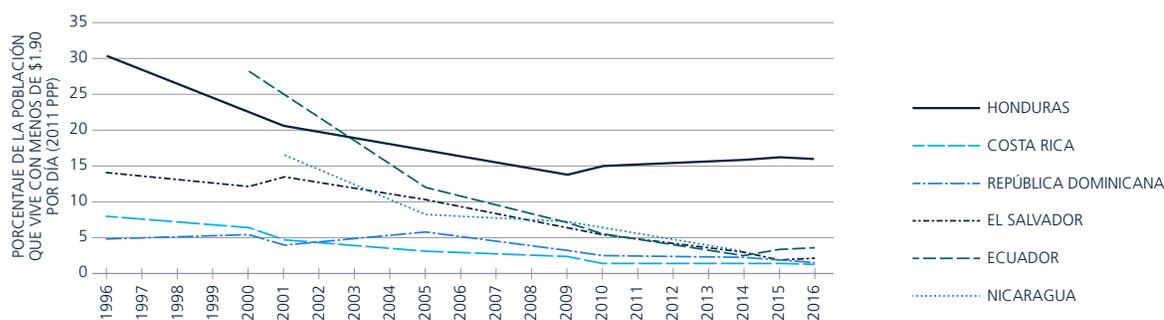
Gráfico 1

Valor agregado per cápita en países seleccionados de ALC



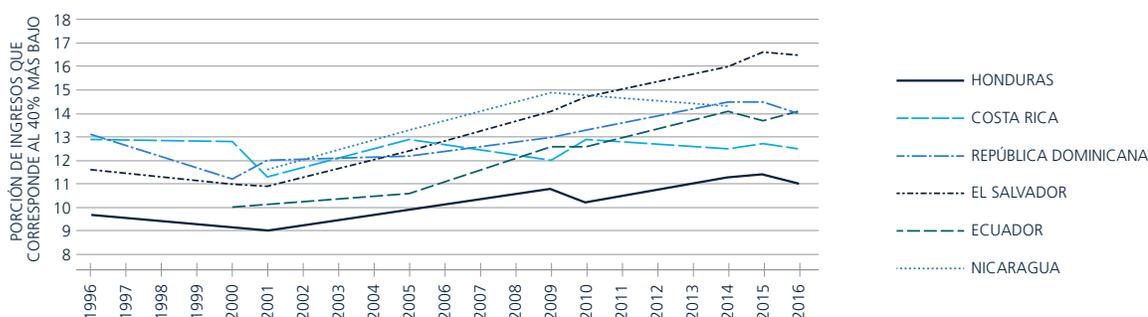
Fuente: Herramienta demográfica del Grupo de Trabajos, utilizando datos WDI.

Gráfico 2
Tasa de pobreza extrema en países seleccionados de ALC



Fuente: El Banco Mundial, utilizando datos WDI.

Gráfico 3
Participación en el ingreso del 40 por ciento inferior en países seleccionados de ALC



Fuente: El Banco Mundial, utilizando datos WDI.

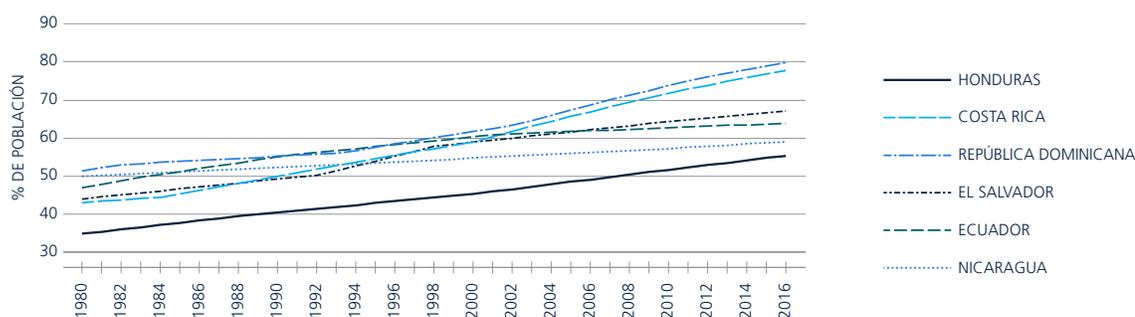
mundial y la crisis política nacional. Pero desde entonces, el número de hondureños en extrema pobreza se ha mantenido igual e incluso ha revertido algunas de las ganancias anteriores, situándose en el 16 por ciento en 2016 (Gráfico 2). Esto es más del doble de las tasas de pobreza extrema de todos los demás países de la región. De manera similar, el recuento de la pobreza (basado en el estándar del Banco Mundial de \$3.2 por día en la PPA de 2011) es del 30 por ciento. Nuevamente, esto supera ampliamente a las economías de comparación, que están en el rango del 3.8 por ciento (Costa Rica) al 10.3 por ciento (El Salvador). El índice de recuento de pobreza en la línea de pobreza nacional es de 60.9 por ciento en 2016. Honduras también reporta persistentemente una alta desigualdad. En el período de veinte años entre el 1996 y 2016, la participación en los ingresos del 40 por ciento de la población inferior aumentó aproximadamente del 10 al 11 por ciento. En contraste, El Salvador tuvo un aumento del 11 por ciento al 16 por ciento; y Nicaragua, Ecuador y la República Dominicana aumentaron de aproximadamente del 11 por ciento a alrededor del 14 por ciento. Ningún otro país en la región tiene hoy una participación en el ingreso para el 40 por ciento inferior que esté por debajo del 13 por ciento (Gráfico 3).

La urbanización brinda oportunidades para acelerar el crecimiento de la productividad. Aunque la proporción urbana de la población sigue siendo inferior a la de los países vecinos, ha alcanzado el 55 por ciento y está creciendo constantemente. (Gráfico 4). La urbanización bien administrada acelera el desarrollo a través de economías de aglomeración, trabajos mejor pagados y un mejor acceso a instalaciones y servicios⁵ (Banco Mundial y FMI, 2013).

Vinculado con el proceso de urbanización, Honduras se ha alejado constantemente de una economía dominada por trabajos de subsistencia en la agricultura; la mayoría de los trabajos ahora son empleos asalariados, y la mayoría de los trabajadores se encuentran en servicios e industria. La fuerza laboral

⁵ A nivel mundial, más del 80 por ciento de los bienes y servicios globales se producen en las ciudades. En Asia meridional, el 60% de los habitantes de las ciudades tiene acceso a servicios sanitarios, pero solo el 28% en zonas rurales. [Banco Mundial y FMI, 2013].

Gráfico 4
Porcentaje de Población Urbana



Fuente: Herramienta Demográfica del Grupo de Trabajos del Banco Mundial, utilizando datos de WDI.

está creciendo más rápido que la población en edad de trabajar, y la tasa de desempleo es relativamente baja (Tabla 1). En general, la estructura de empleo de Honduras se está acercando progresivamente a la que caracteriza a los países de ingresos medianos bajos (PIMB), donde los empleos asalariados representan en promedio más del 70 por ciento de los trabajos, en comparación con el 30 por ciento en los Países de Ingreso Bajo (PIB). Esto refleja un avance significativo en la transformación estructural de la economía hondureña, consistente con el reciente cambio del estatus de PIB a PIMB.

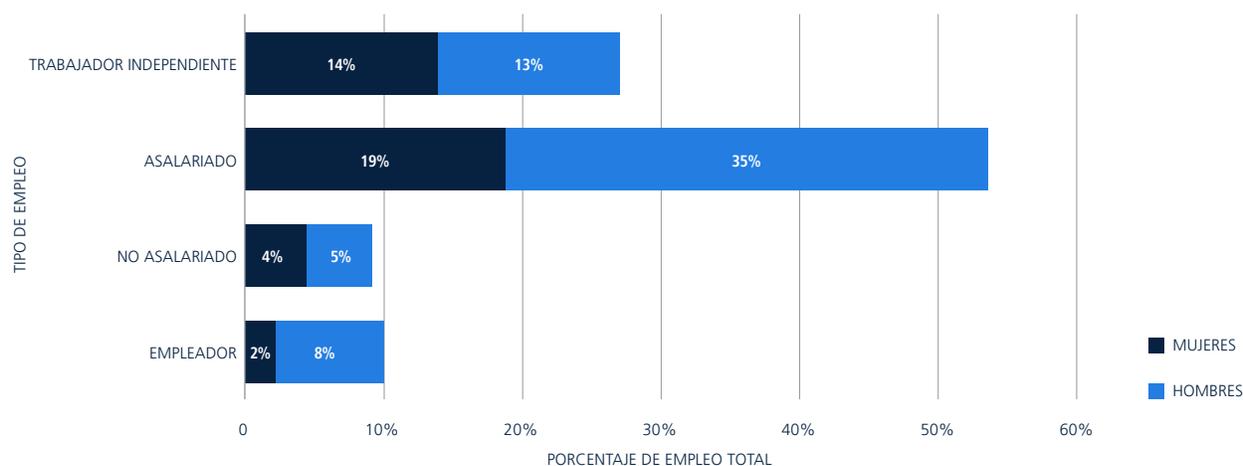
Los empleos asalariados constituyen ahora el principal tipo de trabajo en Honduras. La participación del empleo asalariado en el trabajo total aumentó 5 puntos porcentuales entre 2005 y 2016, hasta alcanzar el 54 por ciento, de los cuales dos tercios están en manos de hombres. Alrededor de una cuarta parte de todos los empleos (27 por ciento) son en forma de autoempleo, con proporciones similares de hombres y mujeres. El trabajo familiar no remunerado representa nuevamente el nueve por ciento con proporciones similares de hombres y mujeres. Un 10 por ciento de la población activa son empleadores, principalmente hombres.

Tabla 1
Panorama Demográfico del Mercado Laboral

	2005	2016	Porcentaje de Cambio
	1,000 personas		
Población total	7,199	8,713	21.0%
Población en Edad de Trabajar (15–64)	3,992	5,378	34.7%
Población Dependiente, <15 y 65 años o más	3,207	3,336	4.0%
Fuerza Laboral (FL)	2,514	3,480	38.4%
Fuera de la Fuerza Laboral	1,478	1,898	28.4%
Empleo	2,407	3,311	37.5%
Ratios Clave del Mercado Laboral			
Población en Edad de Trabajar, % del total de la pob. (2/1)	55.5%	61.7%	
Participación en la Fuerza Laboral, % de PET (4/2)	63.0%	64.7%	
Tasa de Empleo, % de LF (6/4)	95.7%	95.1%	
Tasa de desempleo, % de LF ((4–6) / 4)	4.3%	4.9%	
Relación de dependencia (3/2)	80.3%	62.0%	

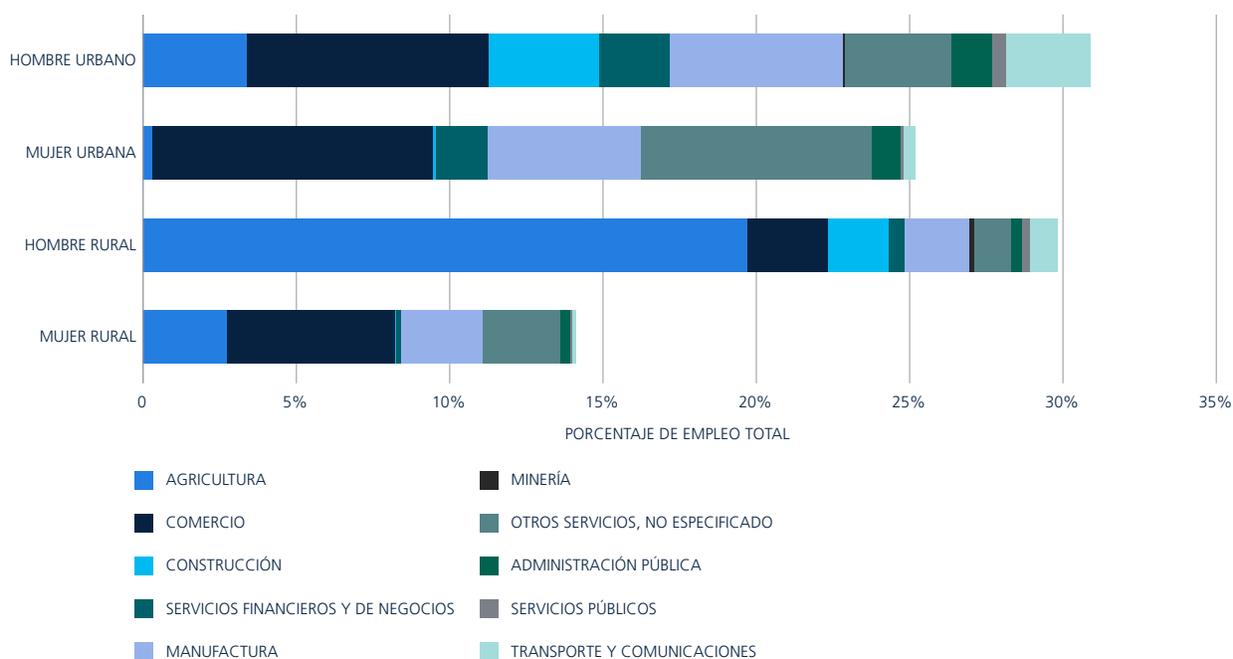
Fuente: La Herramienta de Estructura de Trabajos del Grupo de Trabajos, utilizando los datos de EPHPM.

Gráfico 5
Distribución de trabajadores por tipo de trabajo, 2016



Fuente: La Herramienta de Oferta de trabajo del Grupo de Trabajos, utilizando los datos de EPHPM.

Gráfico 6
Distribución de trabajadores por género, ubicación y sector, 2016



Fuente: La Herramienta de oferta de trabajo del Grupo de Trabajos, utilizando datos de la EPHPM.

La mayoría de los trabajos se encuentran ahora en áreas urbanas. El 56 por ciento de los trabajadores son urbanos y el 44 por ciento rural (Gráfico 6). Pero esto no está vinculado a un crecimiento de trabajos industriales. La mayoría de los trabajos urbanos están en servicios: el 30 por ciento de los trabajadores urbanos están en el comercio, el 30 por ciento en otros servicios y el 20 por ciento en la manufactura. En las áreas rurales, los trabajadores se concentran principalmente en la agricultura (50 por ciento), el comercio (30 por ciento) y la manufactura (10 por ciento).

Pero debido al bajo crecimiento de la productividad, estas transformaciones no han aumentado el crecimiento agregado. En la Tabla 2 se presenta un ejercicio de “contabilidad del crecimiento,” que descompone el crecimiento del PIB per cápita.⁶ Entre 2002–2016, el crecimiento del PIB per cápita promedió 1.43 por ciento al año. El cambio demográfico (el aumento en la población en edad de trabajar) explicó el 70 por ciento del total; y mayor participación en la fuerza laboral otro 15 por ciento; mientras que la caída de la tasa de empleo aportó un negativo 2 por ciento. El crecimiento de la productividad laboral explica solo el 17 por ciento del crecimiento total (Tabla 2).

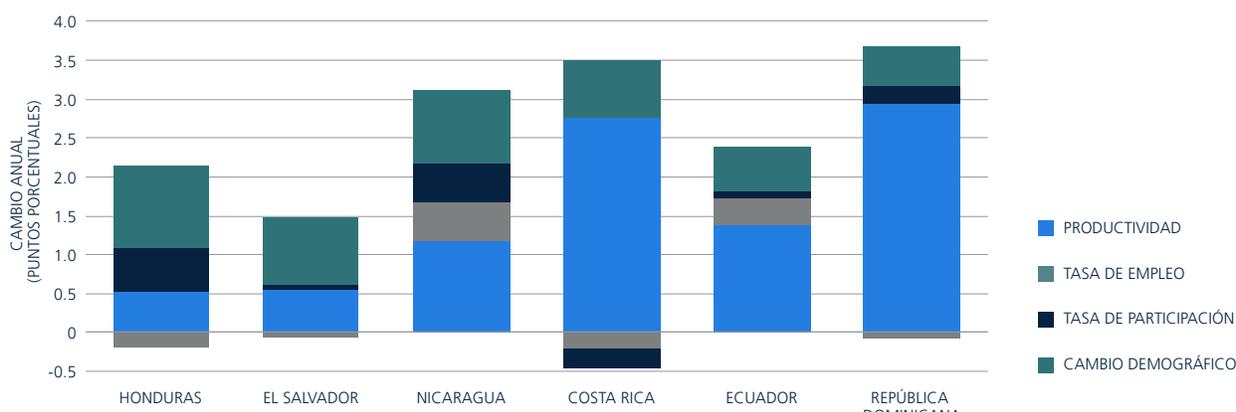
Tabla 2
Descomposición del crecimiento en el Valor Agregado per cápita, Honduras 2002–2016

	2002–2016	2002–2008	2008–2012	2012–2016
Crecimiento anual del PIB per cápita (Y)	1.43	2.41	–0.03	1.43
Porcentaje de contribución anual al crecimiento				
Productividad (Y/E)	0.25	1.68	–1.05	–0.57
Tasa de Empleo (E/PFL)	–0.03	0.20	–0.18	–0.24
Tasa de Participación (PFL/PET)	0.21	–0.67	0.20	1.51
Cambio Demográfico (PET/P)	1.00	1.19	1.01	0.73

Fuente: Herramienta de Estructura de Empleos del Grupo de Trabajos con datos de EPHPM y de Cuentas Nacionales del BCH.

La contribución de cada sub-componente varía a lo largo de los períodos, pero el crecimiento de la productividad fue un fuerte impulsor del crecimiento solamente durante 2002–2008. Desde entonces ha sido negativo. En contraste, otros países de la región han crecido más al aumentar la productividad. Destacan Costa Rica y República Dominicana, pero también Nicaragua y Ecuador presentaron incrementos de productividad que contribuyeron al crecimiento del PIB per cápita (Gráfico 7). La contribución relativamente baja de la productividad en Honduras refleja el fracaso de la economía para generar empleos más productivos, lo que lleva a muchas personas a ingresar, por omisión, a trabajos de baja productividad. Este es un patrón común de muchos países AIF.

Gráfico 7
Descomposición del crecimiento en países seleccionados de ALC, 2002–2016



Fuente: Herramienta de Estructura de Trabajos del Grupo de Trabajos con datos de EPHPM y de Cuentas Nacionales de BCH.

⁶ Por definición, PIB/cápita = $Y/P = [Y/E] * [E/LFP] * [LFP/WAP] * [WAP/P]$. Al diferenciar ambos lados de esta ecuación se obtiene lo siguiente: $\% \Delta [Y/P] = \% \Delta [Y/E] + \% \Delta [E/LFP] + \% \Delta [LFP/WAP] + \% \Delta [WAP/P]$, donde Y = PIB, E = Empleo total, PFL = Participantes en la fuerza laboral, PET = Población en edad de trabajar y P = Población Total.

La distribución a nivel sectorial⁷ de los trabajos y la producción hondureña muestra cambios importantes en los últimos 15 años. En particular, la proporción de trabajos en la agricultura cayó del 36 por ciento en 2002 al 26 por ciento en 2016, mientras que la proporción de trabajos industriales se mantuvo estable en 22 por ciento, y la proporción de trabajos en servicios aumentó, de 41 por ciento al 52 por ciento de todos los trabajos. A pesar de una reducción relativa considerable en la proporción de trabajos, la agricultura mantuvo su participación en el PIB estable en 13 por ciento, mientras que la participación de la industria en la producción cayó del 29 por ciento al 25 por ciento, y la participación de los servicios en la producción aumentó del 58 al 62 por ciento (Tabla 3). Estas cifras son consistentes con un aumento significativo en la productividad promedio de los trabajos en la agricultura, resultado en gran parte, porque la mano de obra que se fue del sector rural estaba produciendo muy poco, lo que refleja un alto subempleo en el sector. En contraste, la productividad laboral promedio disminuyó tanto en la industria como en los servicios en este período. Por lo tanto, la considerable expansión de la fuerza laboral en el sector de servicios no dio lugar a una expansión proporcional en la producción porque muchos trabajadores entraron en actividades de baja productividad (Gráfico de Anexo 2).

Tabla 3
Participaciones del total de los empleos y valor añadido entre sectores

	2002	2008	2012	2016
Participación del total de los Empleos				
Agricultura	36.4	31.2	35.6	26.2
Industria	22.3	23.3	20.4	22.1
Servicios etc.	41.2	45.5	44.0	51.7
Empleo Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Proporción de Valor Agregado total				
Agricultura	13.2	11.9	12.9	13.1
Industria	29.2	28.0	25.6	24.7
Servicios etc.	57.5	60.1	61.4	62.1
Valor Agregado Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Herramienta de Estructura de Empleos del Grupo de Trabajos con datos de EPHPM y de Cuentas Nacionales del BCH.

¿Qué aporta el cambio de productividad en cada sector? La productividad laboral puede aumentar de dos maneras. El primero—conocido como crecimiento de la productividad “dentro del sector”—es el crecimiento de la productividad dentro de los sectores donde los trabajadores ya están desplegados. Esto puede generarse mediante inversiones de “profundización de capital” que elevan la relación capital-trabajo. También puede surgir de aumentos en la “productividad de factor total” debido al progreso tecnológico que hace que tanto los trabajadores como las inversiones de capital sean más productivos. Estos dos elementos pueden ser difíciles de desentrañar, porque el progreso tecnológico a menudo se “incorpora” en las mismas nuevas inversiones, que también elevan la relación capital-trabajo. La otra fuente de crecimiento de la productividad, —conocida como el crecimiento de la productividad “entre sectores”— es la redistribución de trabajadores de los sectores de menor productividad a los de mayor productividad. Una descomposición de los cambios en la productividad laboral total en estos componentes separados ofrece información útil sobre la estructura del crecimiento económico. Se describe por la fórmula:

$$\Delta(Y/E) = \sum_i (S_i * \Delta W_i) + \sum_i (\Delta S_i * (W_i - W))$$

donde \sum_i denota la suma en todos los sectores, S_i se refiere a la participación en el empleo del sector i , W_i se refiere al nivel de productividad en el sector i , y W se refiere al nivel de productividad laboral promedio en toda

⁷ El análisis sigue la clasificación de la CIIU. La agricultura comprende todas las actividades en el sector primario [agricultura, pesca, ganadería, silvicultura, etc.]; la industria incluye manufactura, servicios públicos, minería y construcción; servicios se refiere a comercio, transporte, comunicaciones, servicios financieros y comerciales, servicios personales, etc.

la economía. Esta ecuación muestra que el cambio en la productividad laboral total es igual a la suma de los cambios en la productividad del sector, ponderada por las relaciones de empleo del sector (crecimiento de la productividad dentro del sector) más la suma de los cambios en las relaciones de empleo del sector, ponderada por las tasas de productividad del sector (crecimiento de la productividad entre sectores).⁸

La mejora reciente en la productividad laboral de Honduras ha resultado principalmente de las re-asignaciones de mano de obra de la agricultura a los servicios. Al utilizar la descomposición de la productividad explicada anteriormente, el cambio de productividad en 2002–2016 se debió principalmente al sector agrícola, incluidos los cambios dentro del sector y la re-asignación de trabajadores al sector de servicios (Tabla 4). La agricultura experimentó cambios tecnológicos, incluido el desarrollo de nuevos cultivos comerciales, como la horticultura, que fomentó el crecimiento de la productividad laboral. Además, muchos trabajadores que tenían una productividad marginal baja dejaron la agricultura para los servicios, donde la productividad es mayor.

La entrada de mano de obra está reduciendo la productividad dentro del sector de servicios. Absorber a los ex trabajadores agrícolas en el sector de servicios es bueno para la economía, porque la productividad promedio en cualquier sub-sector de servicios es más alta que la productividad promedio en la agricultura.⁹ Como resultado, como se puede ver en la Tabla 4, el componente entre productividad es positivo para los servicios (excepto en un período), lo que demuestra que la entrada de trabajadores a los servicios es una ganancia para la economía en general. Por otro lado, desde 2012, el sector de servicios exhibe un componente negativo dentro de la productividad, lo que indica que el valor agregado generado por un trabajador promedio del sector de servicios ha comenzado a disminuir (Gráfico 8).

Tabla 4
Descomposición del cambio en la productividad laboral total, 2002–2016

Crecimiento Promedio Anual de:	2002–2016		2002–2008		2008–2012		2012–2016	
	%	% del total	%	% del total	%	% del total	%	% del total
Productividad Laboral Total	0.25	100%	1.68	100%	-1.05	100%	-0.57	100%
Contribución Dentro del Sector	-0.39	-153%	0.84	50%	-0.06	6%	-2.6	452%
Agricultura	0.35	137%	0.31	19%	-0.28	27%	1.0	-175%
Industria	-0.24	-94%	0.07	4%	0.02	-2%	-0.9	155%
Servicios	-0.50	-196%	0.45	27%	0.20	-19%	-2.7	472%
Contribución Entre Sectores	0.64	253%	0.85	50%	-0.99	94%	2.0	-352%
Agricultura	0.42	166%	0.55	33%	-0.69	66%	1.4	-236%
Industria	0.00	-1%	0.04	2%	-0.17	16%	0.1	-15%
Servicios	0.22	89%	0.26	15%	-0.13	13%	0.6	-101%

Fuente: Herramienta de Estructura de Empleos del Grupo de Trabajos con datos de EPHPM y de Cuentas Nacionales del BCH.

⁸ Las matemáticas de esta descomposición se pueden resumir de la siguiente manera. El PIB agregado [= Y] es la suma del valor agregado del sector, $Y_{Ag} + Y_{In} + Y_{Se}$, por lo que la productividad laboral [Y / E] es una suma ponderada de los niveles de productividad del sector:

$$Y/E = [Y_{Ag} + Y_{In} + Y_{Se}]/E = S_A * W_A + S_I * W_I + S_S * W_S = \sum_i [S_i * W_i],$$

El cambio en la productividad laboral total puede entonces expresarse como:

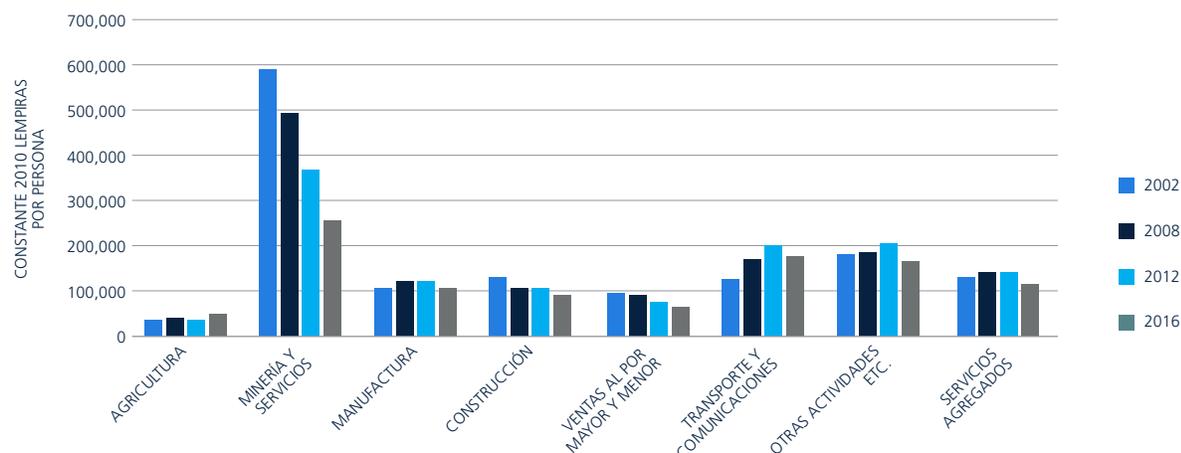
$$\Delta [Y/E] = \sum_i [S_i * \Delta W_i] + \sum_i [W_i * \Delta S_i] = \sum_i [S_i * \Delta W_i] + \sum_i [\Delta S_i * [W_i - W]].$$

El último término a la derecha, W, se refiere al nivel de productividad laboral promedio de toda la economía y, por definición, $\sum_i [\Delta S_i * [W]] = 0$; es decir, la suma de los cambios en las cuotas de empleo en todos los sectores debe cancelarse a cero. Con respecto a los efectos entre sectores dados por el último término de esta ecuación, tenga en cuenta que si la productividad del sector i es mayor que la productividad laboral promedio, un aumento en el empleo del sector i contribuye positivamente a elevar los niveles generales de productividad, mientras que el sector i fue menos productivo que el promedio, al aumentar la participación laboral del sector i disminuye la productividad total.

⁹ La industria tiene una productividad más alta que la agricultura, pero está superada por los servicios. La minería y las empresas de servicios públicos muestran la mayor productividad, pero crea muy pocos puestos de trabajo, por lo que su impacto en el total es pequeño.

Gráfico 8

Valor agregado por trabajador por sector, Honduras 2002–2016



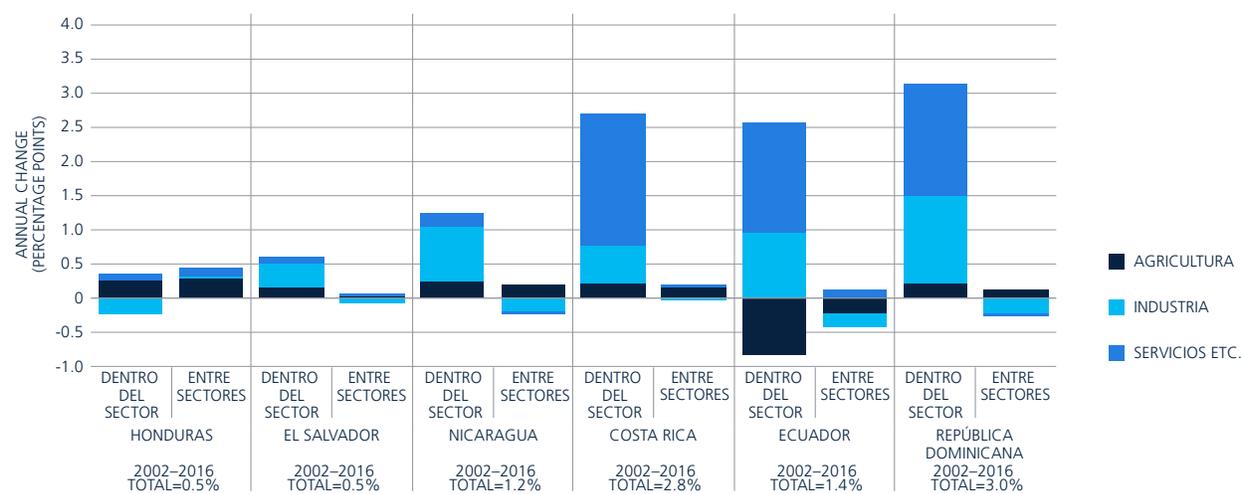
Fuente: Herramienta de Estructura de Empleos del Grupo de Trabajos con datos de EPHPM y de Cuentas Nacionales de BCH.

Las tendencias de productividad hondureña se comparan desfavorablemente con otros países de la región. Honduras y El Salvador reportan el crecimiento más bajo en la productividad laboral general: un aumento anual de 0.5 puntos porcentuales durante 2002–2016 (Gráfico 9). La productividad creció mucho más rápido en la República Dominicana, Costa Rica y Ecuador (3.0, 2.8 y 1.4 puntos porcentuales por año, respectivamente). El análisis detallado muestra que los servicios y la industria contribuyeron a estos aumentos. Nicaragua también se benefició de mejoras de productividad en la industria. Honduras es el único país donde la productividad laboral en la industria disminuyó.

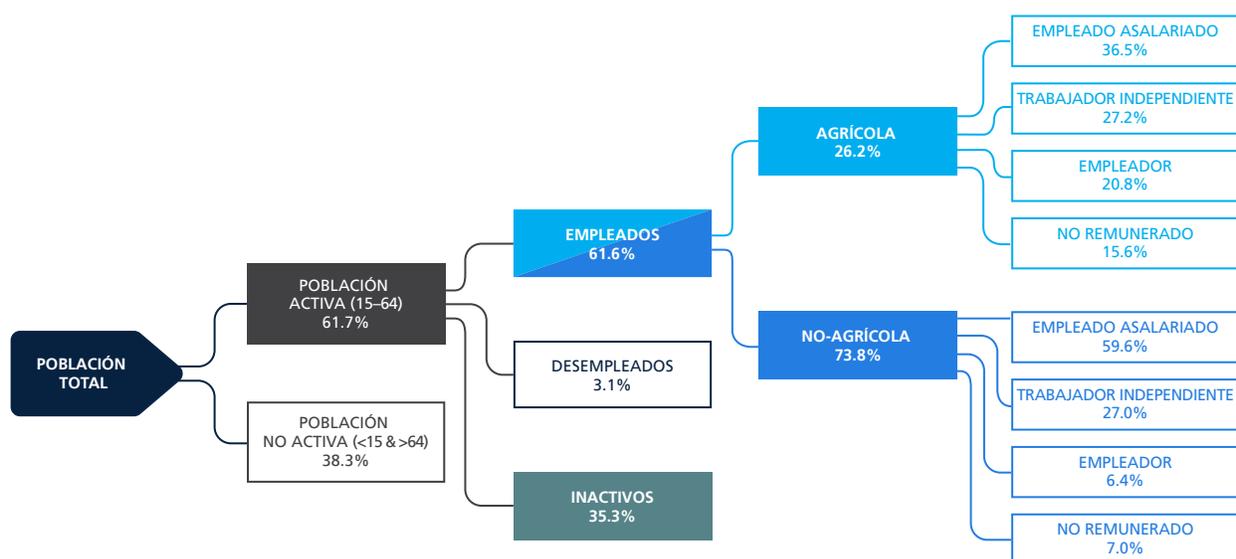
El análisis de la distribución de la población a través de los tipos de actividad económica identifica la distancia por recorrer para mejorar la calidad de los trabajos de la mayoría de los hondureños. En primer lugar, la inactividad económica es un gran desafío: en el 2016, la población en edad de trabajar (PET) constituía el 62 por ciento de la población de Honduras, pero el 35 por ciento de PET era económicamente inactiva, y otro 3 por ciento estaba totalmente desempleada Gráfico 10. Como resultado, solo el 38 por ciento de la población total tenía trabajo. Esto se desglosó en los siguientes sectores: el 10 por ciento de la población

Gráfico 9

Cambio en la productividad por país y principales sectores, 2002–2016



Fuente: Herramienta de Estructura de Empleos del Grupo de Trabajos con datos de EPHPM y de Cuentas Nacionales del BCH.



Fuente: Herramienta de Diagnóstico de la Fuente de Empleos, utilizando datos de EPHPM.

total trabajaba en la agricultura, 8 por ciento, en la industria (incluida la minería), y 20 por ciento en servicios. Como proporción del total de los trabajos, los servicios representaron el 52 por ciento, la industria el 22 por ciento, y la agricultura el 26 por ciento. Cuando nos enfocamos en la clase de trabajo (no en el sector donde trabaja la gente) encontramos que el 54 por ciento de todos los trabajos eran empleos asalariados, 10 por ciento eran empleadores, el 27 por ciento eran trabajadores por cuenta propia (en la agricultura o en empresas del hogar), y el 9 por ciento proporcionaba trabajo no remunerado en las empresas de familias.

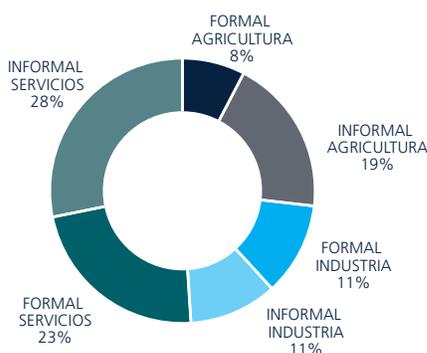
La clave para la reducción de la pobreza es el acceso a trabajos mejor remunerados, que dependen principalmente de la productividad laboral. El aumento del crecimiento y la mejora de los resultados en materia de trabajos son elementos asociados a un círculo virtuoso. El crecimiento económico conduce a una mayor capacidad productiva y mejores trabajos. Los trabajadores pueden aumentar los ingresos en sus ocupaciones existentes o cambiar a nuevas ocupaciones con habilidades de nivel superior y/o mejor tecnología. Esto se traduce en: (i) mejora de la productividad de diversos sectores y ocupaciones, (ii) un cambio en la estructura del trabajo hacia ocupaciones con niveles más altos de productividad, y (iii) aumentos en los salarios reales, ingresos del autoempleo e ingresos del empleo asalariado (Islam, 2004). Es por eso que Honduras necesita más y mejores trabajos y por qué la agenda de productividad es importante para la reducción de la pobreza.

En todos los sectores, una alta proporción de trabajos hondureños (incluidos los empleos asalariados) sigue siendo informal, exhibiendo baja productividad y baja calidad en cuanto al trabajo. El concepto de informalidad productiva define a los trabajadores informales como aquellos en trabajos marginales, no calificados y de baja productividad (Gasparini y Tornarolli, 2009).¹⁰ Incluye: (i) personas que trabajan por cuenta propia sin un título de educación terciaria o superior, (ii) trabajadores asalariados en empresas privadas con cinco o menos trabajadores permanentes, y (iii) trabajadores de renta¹¹ cero. Así definidos, los trabajadores informales incluyen aquellos que trabajan en empresas de pequeña escala, que normalmente enfrentarán dificultades movilizándolo capital o accediendo a economías de escala; trabajadores por cuenta propia con capital humano limitado; y el trabajo familiar no remunerado. El análisis de la distribución de trabajos utilizando esta definición de informalidad ayuda a arrojar luz sobre el problema del bajo crecimiento de la productividad en Honduras.

¹⁰ Una medida alternativa de informalidad es la definición "legal" o "protección social," basada en el cumplimiento de las regulaciones laborales y la cobertura de los beneficios de la seguridad social.

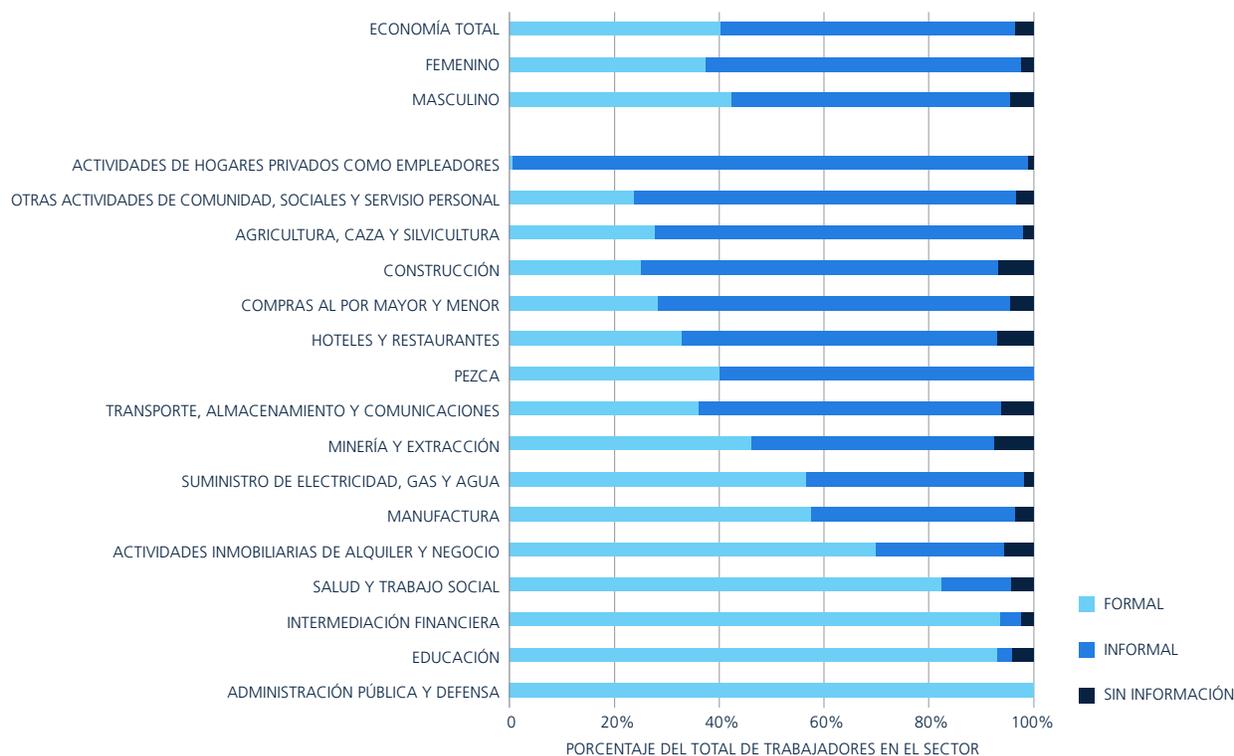
¹¹ Los trabajadores formales son i) Empresarios o Empleadores, ii) Trabajadores asalariados en grandes empresas privadas [seis o más trabajadores], iii) Trabajadores asalariados en el sector público, y iv) Trabajadores por cuenta propia calificados.

Gráfico 11
Distribución de trabajadores informales y formales en los principales, 2016



Fuente: Producido por autores con datos de EPHPM 2016, estandarización de SEDLAC.

Gráfico 12
Prevalencia de informalidad por sector de actividad económica, 2016



Fuente: Cálculos del Banco Mundial con datos de EPHPM 2016, estandarización de SEDLAC.

Usando esta definición, en 2016, el 56 por ciento de los trabajos en Honduras eran informales, y solo el 40 por ciento eran formales.¹² Esta proporción es menor en algunos países comparativos: Panamá (42.9 por ciento), México (46 por ciento), El Salvador (56.9 por ciento), República Dominicana (49.3 por ciento). En otros, como Ecuador y Perú, la cifra es mayor (62 por ciento). Hay trabajadores informales y formales en todos los sectores en Honduras. En ocho de 16 sectores, al menos el 58 por ciento de los trabajadores están categorizados como informales (Gráfico 12). Los servicios comunitarios, sociales y personales, la agricultura, la construcción y

¹² El cuatro por ciento de los trabajadores asalariados no pudo clasificarse debido a la información faltante sobre el tamaño de la empresa. Si los trabajadores temporales sin contrato se consideran informales, independientemente del tamaño de la empresa, la proporción de trabajadores informales aumenta al 58 por ciento.

el comercio mayorista y minorista reportan las mayores proporciones de informalidad productiva. Pero también hay una parte no despreciable de la informalidad en sectores como los servicios inmobiliarios y de negocios, y en salud y en el trabajo social. El 19 por ciento de todos los trabajadores informales están en la agricultura, el 28 por ciento están en servicios y el 11 por ciento en la industria (Gráfico 11).

Este dualismo —la división entre el trabajo formal y el informal en cada actividad económica— conduce a la desigualdad de ingresos por múltiples razones. Los ingresos para un trabajador formal son entre dos y seis veces más altas que para un trabajador informal (Tabla 5). La variación en los ingresos entre las actividades económicas es mucho menor (en más de la mitad¹³) entre los trabajadores informales que entre los trabajadores formales. Los ingresos promedio en informalidad son consistentemente bajos en todas las actividades económicas. En contraste, existe una mayor variación en los ingresos dentro del sector formal, lo que probablemente refleja la variación en la intensidad de capital y otros factores que afectan la productividad laboral; el resultado de la negociación salarial con los sindicatos, primas salariales educativas y especialización, entre otras cosas. Pero dentro de cualquier sector de actividad económica, la distribución de ingresos es más amplia para el trabajo informal que para el trabajo formal (Gráfico 15). Esto refleja el hecho de que los trabajos formales tienen un mayor cumplimiento con las regulaciones laborales (por ejemplo, el salario mínimo).

Tabla 5
Comparación de ingresos por condición de informalidad dentro de cada sector, 2016

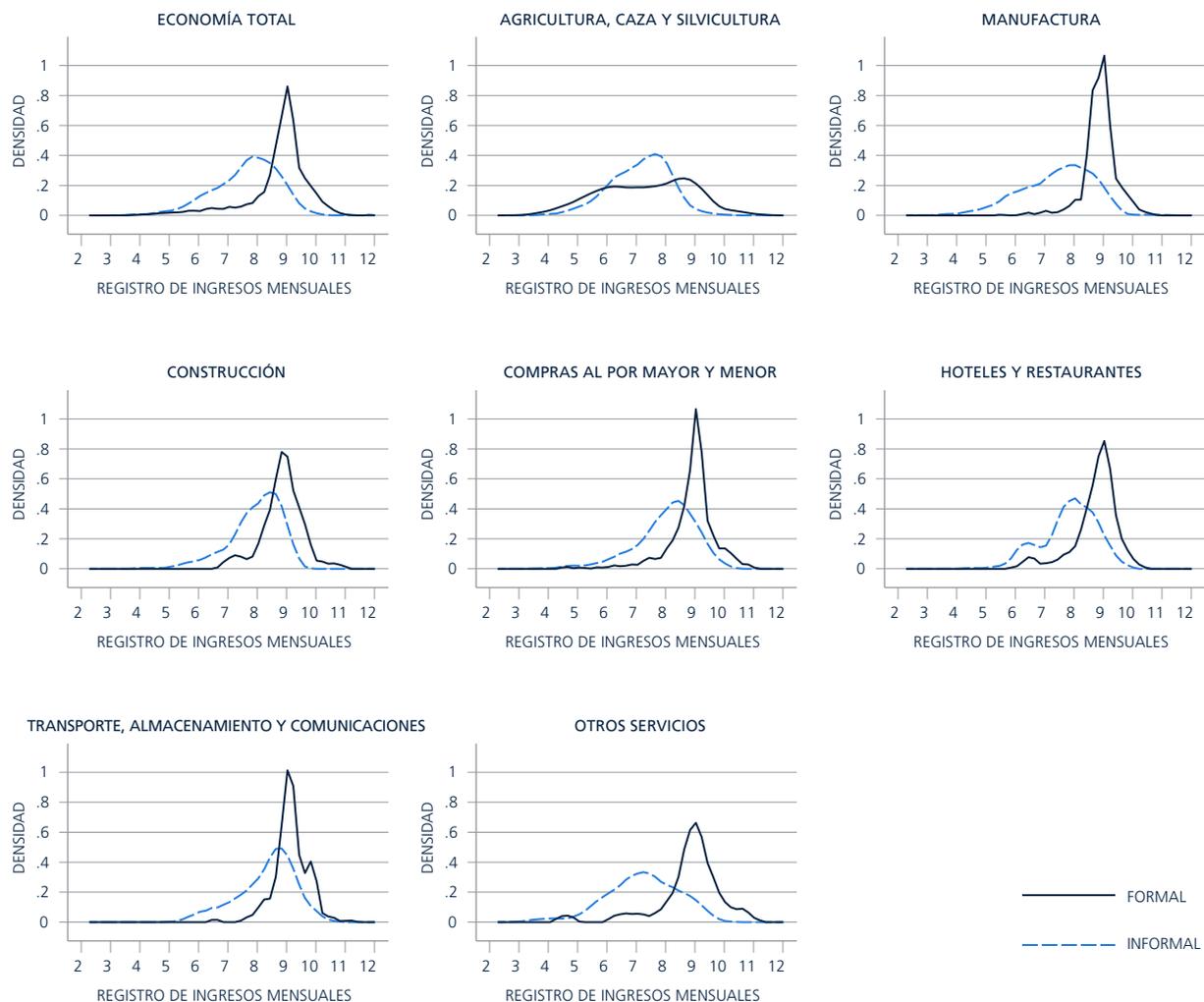
Sector	Porcentaje de empleos totales	Porcentaje de empleos formales del sector en empleos totales	Porcentaje de empleos informales del sector en empleos totales	Promedio de ingresos mensuales en el sector	Promedio de ingresos mensuales si es formal (Lempiras)	Promedio de ingresos mensuales si es informal (Lempiras)
Agricultura, caza y silvicultura	26%	7%	18%	2,662	3,457	1,383
Compras al por mayor y menor	21%	6%	14%	6,241	9,257	3,632
Manufactura	16%	9%	6%	5,250	8,239	2,425
Construcción	6%	1%	4%	6,411	8,516	3,713
Otras actividades de comunidad, sociales y servicio persc.	5%	1%	4%	6,109	9,929	2,289
Hoteles y restaurantes	5%	2%	3%	5,267	7,550	2,884
Educación	4%	4%	0%	7,080	12,341	3,076
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4%	1%	2%	8,481	11,016	5,795
Actividades inmobiliarias de alquiler y negocio	3%	2%	1%	7,792	10,095	4,620
Administración pública y defensa	3%	3%	0%	12,229	12,229	
Actividades de hogares privados como empleadores	3%	0%	3%	4,314	5,400	3,227
Salud y trabajo social	2%	2%	0%	8,119	10,990	5,248
Intermediación financiera	1%	1%	0%	9,406	12,253	7,048
Suministro de electricidad, gas y agua	1%	0%	0%	6,488	14,013	2,299
Pezca	1%	0%	0%	6,544	8,876	4,211
Minería y extracción	0%	0%	0%	6,148	10,357	4,488
Total	100%	40.4%	56.2%	6,573	9,657	3,756

Fuente: Banco Mundial con datos del EPHPM 2016, estandarización de SEDLAC.

Nota: el porcentaje de empleo por formalidad no suma un 100% por que la categoría “sin información” no se muestra. Esta categoría comprende 3% del empleo total en 2016.

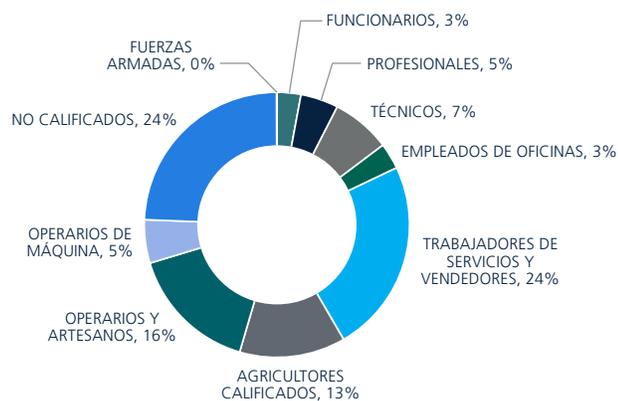
¹³ Medida como la desviación estándar de las estimaciones de ingresos medios que se muestran en las columnas 5 y 6 de la Tabla 5.

Gráfico 13
Distribución de densidad de ingresos por sector y categoría de informalidad productiva



Fuente: Cálculos del Banco Mundial con datos de EPHPM 2016, estandarización de SEDLAC.

Gráfico 14
Distribución ocupacional de trabajos, 2016



Fuente: Herramienta de oferta laboral del Grupo de Trabajos con datos de EPHPM.

La comparación de la distribución de los ingresos entre trabajadores formales e informales dentro de un sector determinado ayuda a aclarar el grado de integración del mercado laboral. En sectores marcados por la movilidad laboral entre trabajos formales e informales, las distribuciones salariales tenderán a ser similares para cada clase de trabajo. En estos sectores, la composición de habilidades para las empresas informales y formales puede ser similar para que los trabajadores puedan moverse entre ellas. Esto se puede observar, por ejemplo, en la agricultura y la construcción (Gráfico 13). En contraste, la manufactura y otros servicios reportan diferentes distribuciones de ingresos entre el trabajo informal y formal, lo que probablemente indica diferencias en la composición de habilidades y más restricciones reglamentarias vinculantes (como el salario mínimo) en las empresas formales, lo que dificulta la movilidad laboral entre los sectores.

El punto principal de este análisis es que la baja productividad laboral implica el predominio de trabajos de baja calidad. La mayor parte de los trabajadores en Honduras están atascados en ocupaciones elementales y actividades de habilidades medias. Alrededor del 24 por ciento de los trabajadores hondureños están en ocupaciones elementales (en servicios, trabajos como vendedores ambulantes, ayudantes domésticos, limpiadores de zapatos, cuidadores de edificios, mensajeros, recolectores de basura y limpiadores de vehículos; en agricultura, trabajadores agrícolas; en la industria, trabajos en mantenimiento, trabajadores básicos y operadores) (Gráfico 14, Gráfico 12). Otro 24 por ciento está en servicios y ventas en el mercado, 16 por ciento en artesanías y 13 por ciento en agricultura calificada. Este es el resultado de tres factores: i) la mayoría de los puestos de trabajo disponibles están en actividades de baja productividad, ii) que la mayoría de los trabajadores tienen una calificación media y baja, y iii) la segmentación del mercado laboral impide la redistribución de trabajadores en todos los sectores y ocupaciones. El desafío que surge de este análisis es la necesidad de aumentar la productividad y los ingresos de los trabajadores en todos los sectores (agricultura, comercio, manufactura y otros servicios¹⁴). Esto implica promover transformaciones estructurales dentro de cada sector, alejando a los trabajadores de las actividades tradicionales y hacia trabajos mejor capitalizados y más productivos con vínculos de mercado más fuertes.

Existe una jerarquía consistente de ingresos laborales en todas las clases de trabajo. Los trabajadores asalariados formales ganan, en promedio, el doble que un trabajador autónomo no agrícola y casi seis veces más que un trabajador autónomo en la agricultura (Tabla 6). El empleo por cuenta propia no agrícola paga más que los empleos asalariados informales, excepto para las mujeres (Gráfico de Anexo 3).¹⁵

Tabla 6
Ingreso laboral individual promedio y número de trabajadores por clase de trabajo, 2016

Clase de Trabajo	Ingreso laboral individual medio	Número de trabajadores
Trabajadores por cuenta propia en la agricultura	1,534	238,782
Trabajadores autónomos no agrícolas	4,068	662,722
Trabajador asalariado informal	3,409	667,861
Trabajador asalariado formal	8,694	1,314,981
Total	5,813	2,884,346

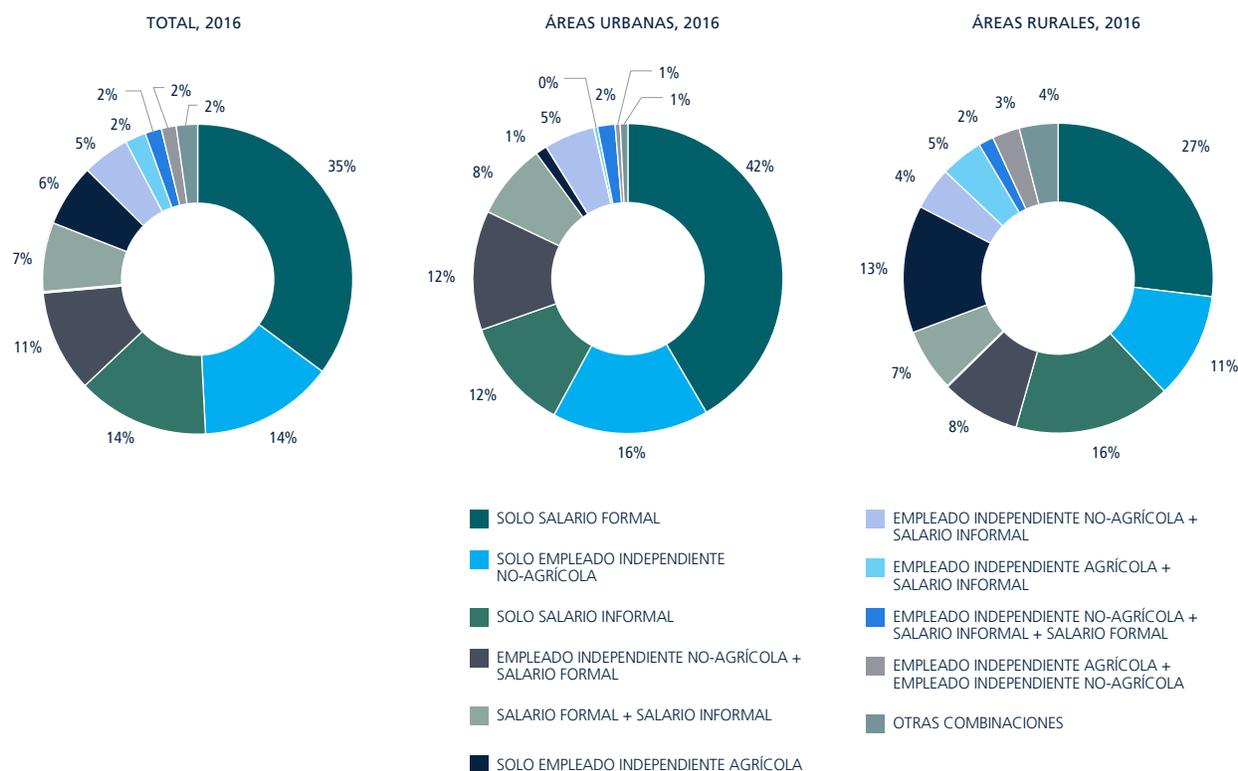
Fuente: Autores, utilizando con EPHMP 2016, estandarización SEDLAC.

Nota: Los empleadores se fusionan con los trabajadores asalariados en las clases correspondientes de la empresa (formal, informal). Quedan excluidos de estos cálculos los trabajadores no remunerados y los asalariados que no podrían clasificarse por categoría de informalidad.

¹⁴ Servicios que excluyen comercio, transporte y comunicaciones, servicios financieros y comerciales, y administración pública.

¹⁵ Estos cálculos excluyen los ingresos no laborales [ingresos de capital, transferencias públicas, remesas, pensiones, etc.] y excluyen los ingresos laborales obtenidos por miembros fuera del rango de edad laboral de 15 a 65 años.

Gráfico 15
Distribución de hogares por su combinación de diferentes clases de trabajo, 2016



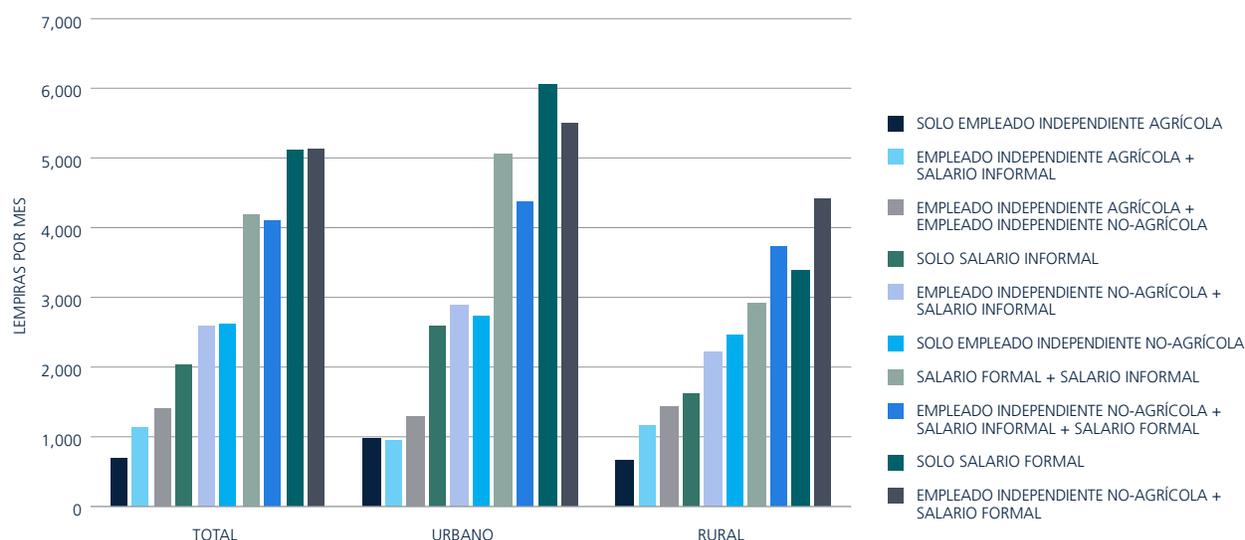
Fuente: Producido por autores con datos de EPHPM 2016, estandarización de SEDLAC.

Los hogares frecuentemente asignan miembros a través de diferentes clases de trabajo, lo que tiende a mejorar el ingreso per cápita.¹⁶ Por ejemplo, cuando los hogares rurales cambian parte de su tierra y su trabajo en cultivos comerciales para el mercado, tienden a ser menos pobres. De manera similar, los hogares que venden mano de obra asalariada a un negocio ajeno, incluso cuando es informal, suelen estar en mejores condiciones que aquellos que no lo hacen. Un análisis de las diferentes permutaciones de los tipos de trabajo entre los miembros del hogar¹⁷ muestra que el 35 por ciento de los hogares asigna trabajo solamente a los empleos asalariados formales (42 por ciento de los hogares urbanos y 27 por ciento de los hogares rurales) y el 14 por ciento de los hogares asigna todo su mano de obra al trabajo por cuenta propia en empresas no agrícolas (empresas de familias no agrícolas), y otro 14 por ciento dedica todo el trabajo al salario informal. Pero el 31 por ciento de los hogares combina diferentes tipos de trabajos; la combinación más común es entre el empleo por cuenta propia en la agricultura y el empleo asalariado formal (11 por ciento) (Gráfico 15).

¹⁶ Nuestro enfoque aquí es la combinación de trabajos dentro de los hogares y analizamos solo la ocupación principal de cada persona. Esto difiere de los estudios que se centran en las combinaciones de actividades principales y secundarias de los trabajadores individuales. Siguiendo a SEDLAC, nadie que se describa a sí mismo como empleador se clasifica como informal. Los empleadores se clasifican junto con los trabajadores asalariados formales y representan el 26% de la clase. La categoría de trabajo por cuenta propia se limita a aquellos que trabajan solo con miembros de la familia y no contratan a otras personas.

¹⁷ Clasificamos la ocupación principal de cada miembro del hogar en edad laboral en una de las cuatro categorías de tipos de trabajo [trabajadores por cuenta propia en la agricultura, trabajadores por cuenta propia en el sector no agrícola, salario informal y salario formal]. Luego agrupamos los hogares por todas las posibles permutaciones de los tipos de trabajo dentro del hogar. Por ejemplo, "solo salario formal" significa que al menos un miembro del hogar en edad de trabajar tiene un trabajo asalariado formal (empleador o asalariado) y otros miembros del hogar no participan en otros tipos de trabajo; "Trabajadores por cuenta propia en el sector no agrícola + salario informal" significa que al menos un miembro trabaja por cuenta propia en el sector no agrícola, al menos otro miembro tiene un trabajo asalariado informal y ningún otro miembro está en los tipos de trabajo restantes.

Gráfico 16
Ingreso promedio del trabajo del hogar a través de permutaciones de clases de trabajo, 2016



Fuente: Producido por autores con datos de EPHPM 2016, estandarización de SEDLAC.

Algunas combinaciones de puestos de trabajo son mejores generadores de ingresos del hogar que otros.

Agregamos los ingresos laborales ganados por todos los miembros del hogar en edad de trabajar en su ocupación principal y divididos por el número de miembros en edad de trabajar para estimar el ingreso laboral promedio del hogar. En las zonas urbanas, los hogares donde las personas que perciben ingresos laborales solo están empleadas en trabajos asalariados formales obtienen mejores resultados que cualquier otro (L.6,062 por mes). En las áreas rurales, los hogares que combinan el trabajo por cuenta propia en el sector no agrícola más el trabajo asalariado formal tienen los ingresos laborales promedio más altos (L.4,400 por mes). En el otro extremo, los hogares que solo trabajan por cuenta propia en la agricultura; y aquellos que combinan este último con el trabajo asalariado informal tienen el peor desempeño (alrededor de L.1,000 por mes) (Gráfico 16).

Las diferencias en el ingreso laboral promedio se derivan tanto de los trabajos que los miembros del hogar están desempeñando como de la proporción de los recursos laborales (el tiempo de las personas) utilizados.¹⁸ Los hogares donde los miembros solo se dedican al autoempleo en la agricultura utilizan la proporción más baja de miembros del hogar como trabajadores (39 por ciento). La baja utilización de mano de obra en los hogares agrícolas rurales es un fenómeno bien conocido, vinculado a las limitaciones en la cantidad de tierra cultivada y las limitaciones de la agricultura de secano. En segundo lugar, están los hogares donde los miembros solo se dedican a empleos asalariados formales, que utilizan el 56 por ciento de sus miembros (Gráfico 17).

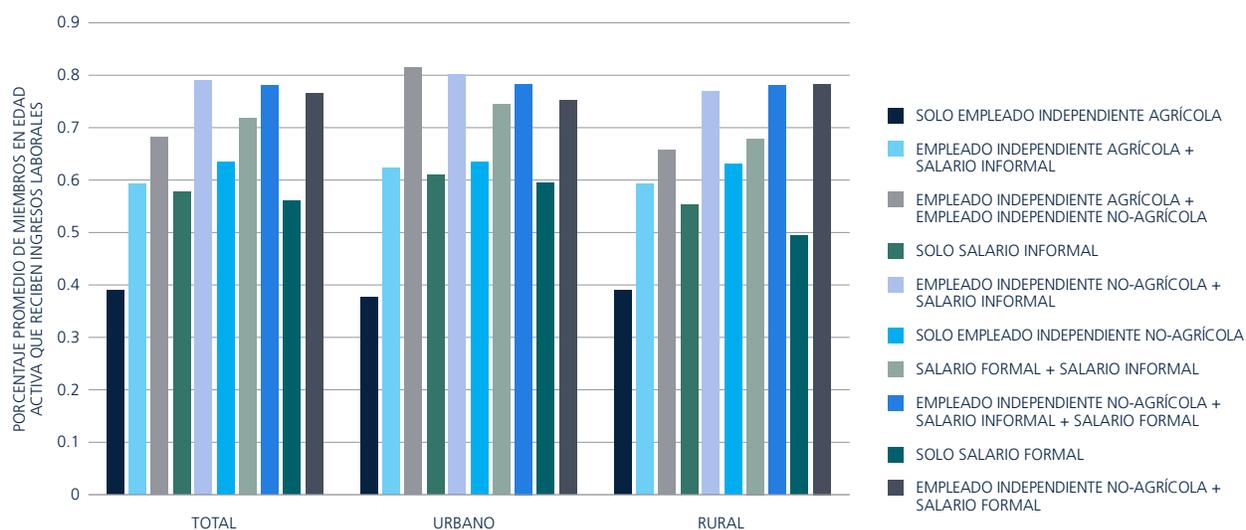
La intensidad de la mano de obra¹⁹ es un importante impulsor del aumento del ingreso promedio, tanto en áreas rurales como urbanas.²⁰ Aumentar el número de contribuyentes laborales aumenta los ingresos per cápita. En general, los hogares que utilizan menos de una cuarta parte de su oferta de trabajo adulto para el trabajo remunerado, tienen un ingreso laboral per cápita promedio de alrededor de L.1,026 por mes, más alto en entornos rurales que en entornos urbanos. Al incrementar esto al rango de 25 a 49 por ciento duplica los ingresos rurales y triplica los ingresos urbanos. Su aumento por encima del 75 por ciento eleva los ingresos laborales promedio a L.4,222 en áreas rurales y a L.6,770 en áreas urbanas. Sin embargo, solo el 27 por ciento

¹⁸ La cantidad de miembros que participan en el trabajo también depende de las fuentes de ingresos no laborales, como las remesas o las pensiones, y de los factores sociales y culturales.

¹⁹ La intensidad de la mano de obra es la proporción relativa de mano de obra [comparado al capital] utilizado en un proceso. Su inversa es la intensidad de capital.

²⁰ Esto incluye el ingreso laboral por ocupación principal y secundaria.

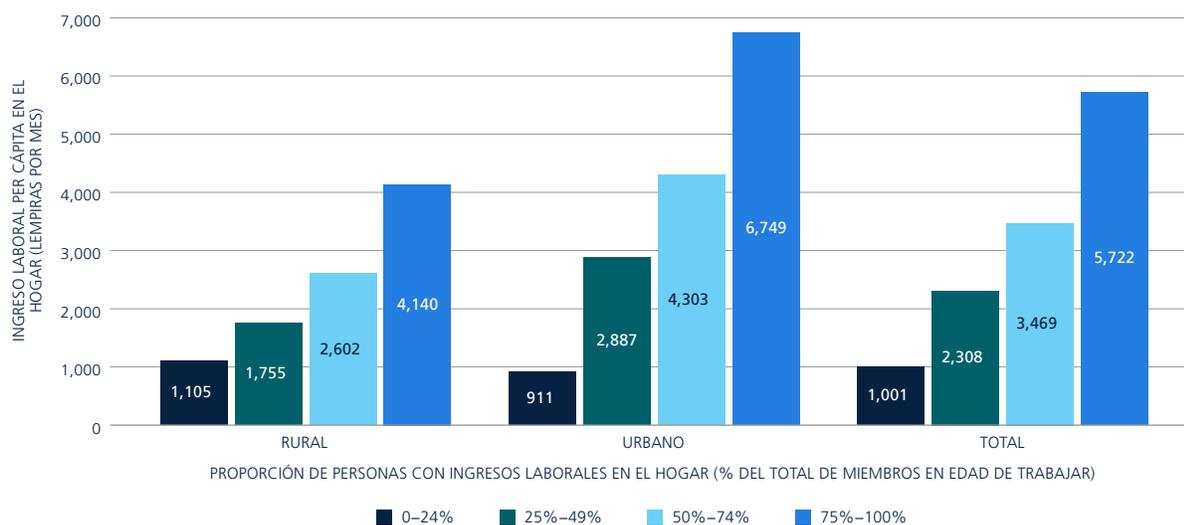
Gráfico 17
Intensidad laboral a través de permutaciones de clases de trabajo, 2016



Fuente: Producido por autores con datos de EPHPM 2016, estandarización de SEDLAC.

de los hogares rurales utiliza más del 75 por ciento de su oferta de trabajo para el trabajo remunerado en la ocupación principal; mientras que en áreas urbanas esto aumenta a 36 por ciento. El resultado es probablemente más pronunciado en áreas urbanas (Gráfico 18), porque el trabajador adicional a menudo va a un trabajo asalariado, lo que genera mayores ingresos laborales. Existen más oportunidades para intensificar el uso de mano de obra cuando se dispone de diversas fuentes de trabajo. Los hogares cuyos miembros están todos en un tipo de trabajo, tienen la menor proporción de miembros en edad laboral en un trabajo (Tabla de Anexo 2). Por lo tanto, aumentar la intensidad de la mano de obra de los hogares, surge como un importante objetivo de política.

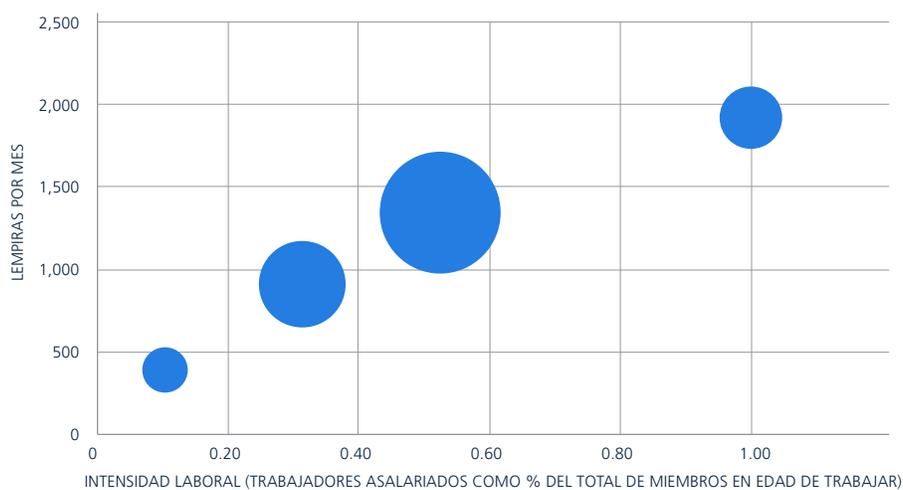
Gráfico 18
Relación entre la intensidad laboral y el ingreso laboral per cápita en el hogar



Fuente: Producido por autores con datos de EPHPM 2016, estandarización de SEDLAC.

Gráfico 19

Ingresos laborales de los hogares agrícolas no diversificados en relación con la intensidad laboral



NOTA: EL TAMAÑO DE CADA BURBUJA REPRESENTA EL NÚMERO DE HOGARES EN CADA GRUPO.

Fuente: Producido por autores con datos de EPHPM 2016, estandarización de SEDLAC.

Sin embargo, algunos tipos de diversificación parecen poco prometedores. Por ejemplo, la diversificación entre el trabajo por cuenta propia en la agricultura y el trabajo por cuenta propia no agrícola produce ingresos laborales promedio relativamente bajos (L.1,414 por mes), aún por debajo de la línea de pobreza moderada rural (L.1,668). Quizás no sería sorprendente que solo el 3 por ciento de los hogares rurales diversifiquen el trabajo de esta manera. Combinar la agricultura con trabajos asalariados informales es algo más común (4.5 por ciento) pero aporta ingresos laborales per cápita aún más bajos (L.1,152). Los hogares rurales se desempeñan mejor cuando combinan la agricultura con el trabajo asalariado formal (L.2,479); o salen totalmente de la agricultura al trabajo asalariado formal (L.3,390) o al trabajo por cuenta propia no agrícola (L.2,445). El veintisiete por ciento y el 11 por ciento de los hogares rurales, respectivamente, han abandonado agrícola de esta manera. Estas comparaciones sugieren la idoneidad de las intervenciones políticas apoyen el crecimiento de los ingresos de los hogares pobres, incluso cuando no es posible que obtengan empleos asalariados en el sector formal. La necesidad para vínculos de mercado más fuertes, los cuales aumentan la posibilidad de capitalización para aumentar la productividad laboral, es un tema común para todas estas transformaciones.

Finalmente, los hogares rurales pobres también pueden aumentar sus ingresos al aumentar la intensidad de la mano de obra, sin diversificar las fuentes de ingresos. Los ingresos promedio dentro del autoempleo agrícola varían considerablemente dependiendo de la intensidad de la mano de obra. Los hogares agrícolas que emplean más mano de obra de sus miembros para la agricultura viven mucho mejor que aquellos cuya mano de obra está subempleada —el síndrome clásico de un hogar agrícola de subsistencia. Los hogares agrícolas no diversificados son aquellos que utilizan toda su mano de obra en la agricultura por cuenta propia. Los hogares que utilizan menos de la mitad de sus miembros en edad de trabajar como mano de obra, obtienen un ingreso laboral per cápita de L.801 por mes. En contraste, los hogares agrícolas no diversificados que utilizan más de la mitad de sus recursos potenciales como mano de obra tienen ingresos per cápita promedio de L.1,463 por mes (Gráfico 19).



Cooperativa de Papa, Intibucá

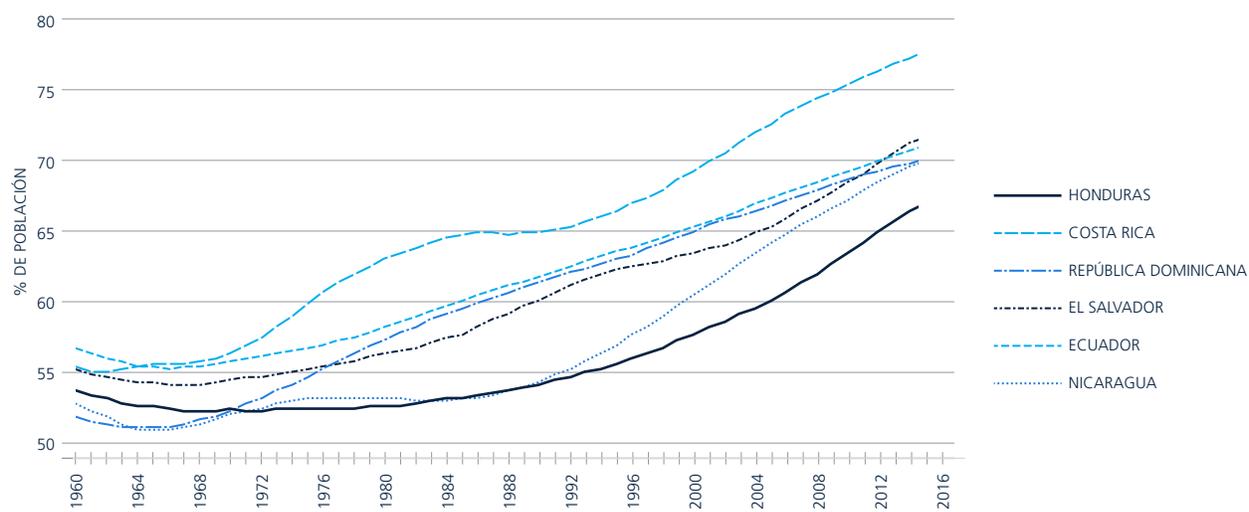
2. DESAFÍOS DE LA OFERTA LABORAL

Honduras se encuentra en una etapa de la transición demográfica en la que, la proporción de la población en edad de trabajar (PET) está aumentando rápidamente y la tasa de dependencia está disminuyendo.

La transformación demográfica ha llegado con un retraso, en comparación con otros países de América Latina, pero ahora ofrece oportunidades para reducir la pobreza. Desde mediados de los años 80, la proporción de PET ha aumentado considerablemente, hasta el 67 por ciento, pero aún se encuentra por debajo de los países vecinos (Gráfico 20). Un gran descenso en la fertilidad, de 7.5 hijos por mujer en 1960 a 2.5 en 2015, es uno de los principales impulsores de esta tendencia demográfica ventajosa. Esto se explica tanto por un aumento en la proporción de la población urbana y donde la fertilidad tiende a ser más baja, pero también, por la disminución reciente de la fertilidad en las zonas rurales. La disminución de la relación de dependencia crea una oportunidad para aumentar la población activa y acelerar la reducción de la pobreza. La relación de dependencia se está aproximando a las comparaciones regionales como El Salvador y la República Dominicana. La proporción de dependientes a la PET se redujo de 0.8 en 1994 a 0.48 en el 2016 (Gráfico 21). Esto significa que aproximadamente dos individuos en edad laboral pueden apoyar a cada dependiente. Pero la proporción de personas empleadas y dependientes es menos positiva: por cada dos personas empleadas, hay 1.5 dependientes. Por lo tanto, el reto de garantizar que las personas en edad de trabajar tengan trabajo es una parte clave para “sacar provecho” del dividendo demográfico.

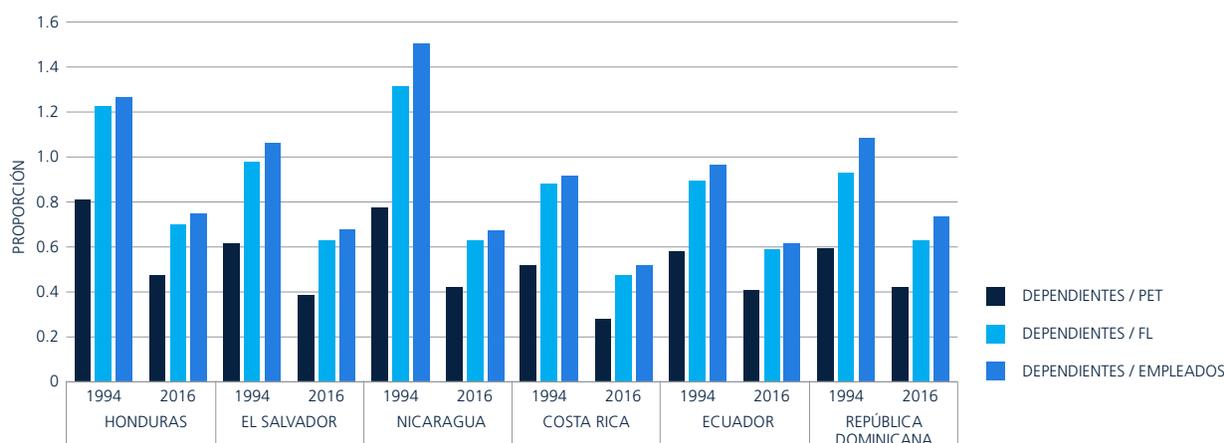
A Honduras le ha ido bien con el aumento del logro educativo en los últimos 20 años, especialmente para las niñas. Para el 2016, solo una pequeña fracción de los jóvenes (2.4 por ciento) no tenía educación y el 10 por ciento había abandonado la escuela antes de completar el nivel primario. Esto es menos de la mitad de

Gráfico 20
Proporción de la población en edad de trabajar



Fuente: Herramienta Demográfica del Grupo de Trabajos, utilizando datos WDI.

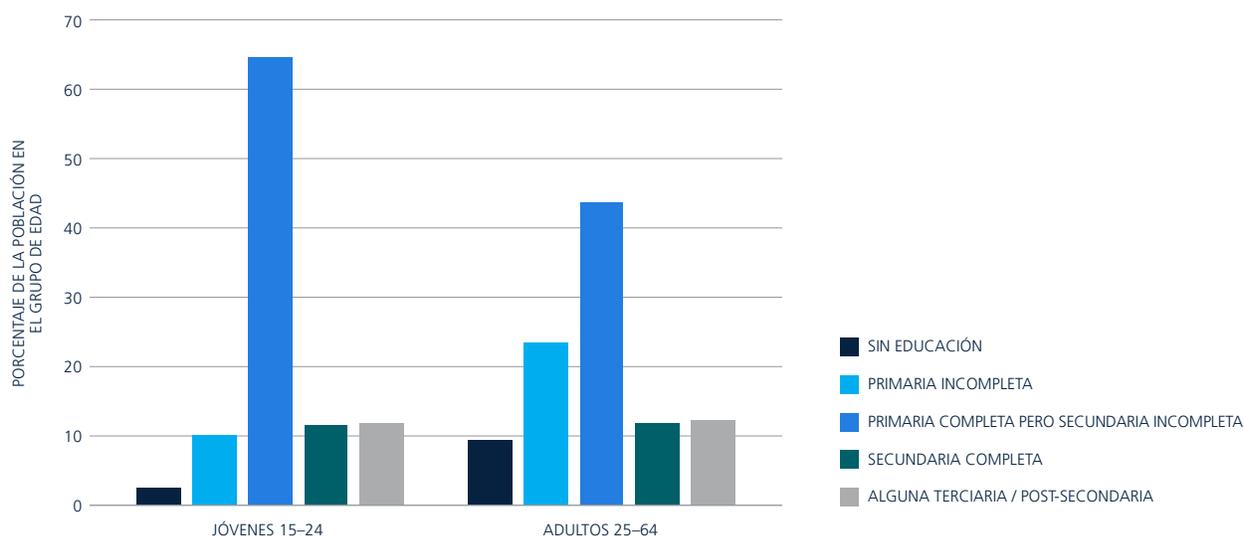
Gráfico 21
Relaciones de dependencia



Fuente: Herramienta Demográfica del Grupo de Trabajos, utilizando datos WDI.

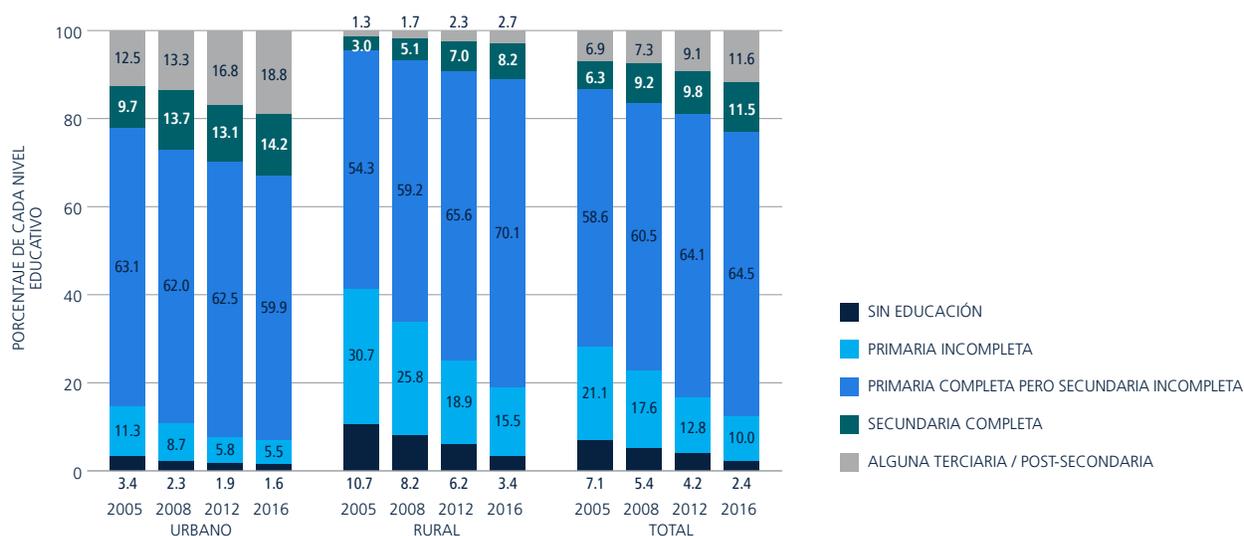
los que abandonan el nivel primario entre la población adulta (23 por ciento) (Gráfico 22). El logro mejorado en educación es más pronunciado entre los jóvenes rurales, debido a las mayores brechas históricas en educación. En diez años, la proporción de jóvenes rurales que al menos se matricularon en educación secundaria se duplicó. En las áreas urbanas, la proporción de jóvenes en la educación pos-secundaria ha aumentado (Gráfico 23). Esta mejora en el logro en educación no ha visto discriminación en contra de las mujeres, ya que tanto jóvenes, hombres y mujeres han mejorado sus logros educativos. De hecho, para el 2016, la proporción de mujeres jóvenes con educación pos-secundaria/terciaria era ligeramente superior a la de los hombres (12.4 y 10.8 por ciento, respectivamente). En general, las mujeres están mejor educadas que los hombres jóvenes, ya que una mayor proporción de hombres no ha ido más allá de la primaria incompleta (14.1 por ciento, comparado con el 10.9 por ciento de las mujeres jóvenes) (Gráfico 24). Esto no quiere decir que no quede ningún reto en el sector. Es necesario aumentar la cobertura de la educación secundaria en las zonas rurales, y continuar fortaleciendo la gobernanza educativa y la calidad de los servicios. Los cierres de escuelas debido a la actividad de huelga y el ausentismo de los maestros se han reducido considerablemente y los resultados de los exámenes han mejorado, pero siguen

Gráfico 22
Logro educativo de jóvenes y adultos, 2016



Fuente: Cálculos del Banco Mundial que utilizan la herramienta Jobs Diagnostic Supply Side Tool y los datos EPHM estandarizados I2D2.

Gráfico 23
Jóvenes (15–24) logros educativos por ubicación (urbana y rural) a lo largo del tiempo

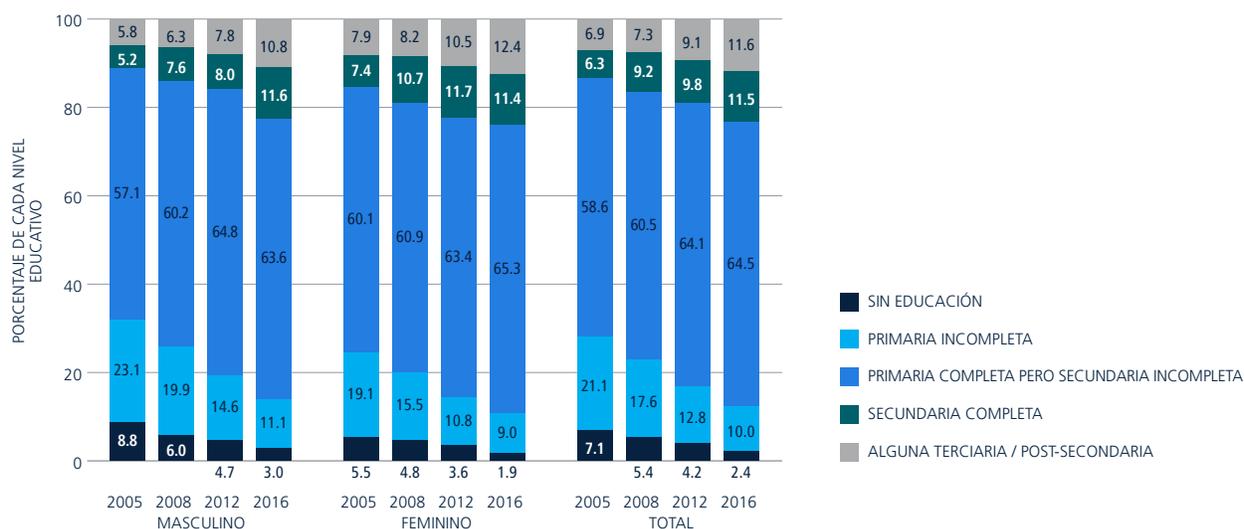


Fuente: Cálculos del Banco Mundial utilizando la herramienta Jobs Diagnostic Supply Side Tool y datos EPHM estandarizados I2D2.

siendo bajos en comparación con estándares internacionales. Pero, a pesar de los serios desafíos en curso, esta generación de jóvenes hondureños está considerablemente mejor educada que la generación de sus padres.

Las mujeres están logrando niveles más altos de educación, pero eso no se ha traducido en igualdad de género en las oportunidades laborales. Los hombres dominan el empleo asalariado y los trabajos como empleadores, mientras que la distribución es más equitativa entre los trabajadores por cuenta propia y entre las personas no remuneradas. Solo el 47.7 por ciento de las mujeres empleadas tienen trabajo asalariado, mientras que la proporción es de 57.4 por ciento para los hombres. Además, los hombres dominan en algunos sectores. En agricultura, construcción, minería, servicios públicos, transporte y comunicaciones, el 80 por ciento de los trabajadores son hombres (Gráfico 6).

Gráfico 24
Jóvenes (15–24) logros educativos por género



Fuente: Cálculos del Banco Mundial utilizando la herramienta Jobs Diagnostic Supply Side Tool y datos EPHM estandarizados I2D2.

Gráfico 25
Brecha de género en los ingresos para el trabajo formal e informal, 2016



Fuente: Cálculos del Banco Mundial con datos de EPHPM 2016, estandarización de SEDLAC.

La brecha salarial entre hombres y mujeres en Honduras varía ampliamente según las ubicaciones y los grupos de edad. El adulto masculino urbano típico gana 16 por ciento más que su contraparte femenina. Pero, curiosamente, las trabajadoras jóvenes ganan un 12 por ciento más que los hombres trabajadores jóvenes, lo que es consistente con la hipótesis de que las mujeres más jóvenes pueden preferir estar en la lista de espera para obtener mejores trabajos, mientras que los hombres jóvenes son más propensos a aceptar lo que este disponible con más facilidad²¹ (Tabla 7). De manera similar, en el trabajo formal (definición productiva), las mujeres trabajadoras ganan un poco más que los hombres, mientras que en el sector informal, los hombres trabajadores tienden a ganar más que las mujeres, como se muestra en las correspondientes distribuciones de núcleo (kernel) (Gráfico 25).

Tabla 7
Honduras—Brecha salarial de género por región y edad

Urbano	Rural	Joven	Adulto
-16%	-9%	+12%	-14%

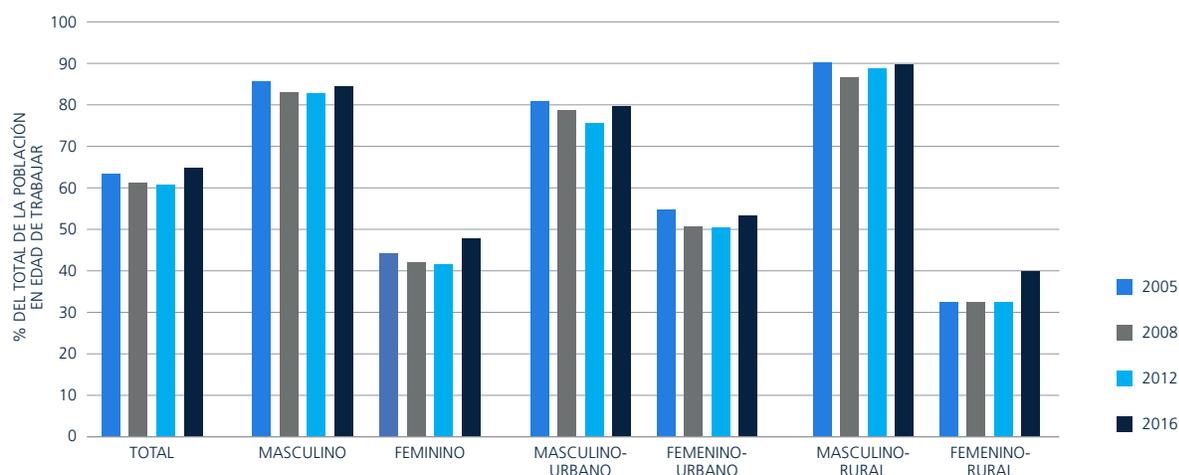
Source: EPHPM 2016. Joven = 15 a 24 años de edad.

La insuficiencia de buenos trabajos para mujeres puede llevar a muchas a permanecer fuera de la fuerza laboral, especialmente en las áreas rurales. En los últimos diez años, la tasa general de participación en la fuerza laboral (PFL) — es decir, la parte del PET que busca trabajo—se ha estancado en aproximadamente el 65 por ciento del PET. Este promedio oculta tasas de participación muy diferentes para hombres (85 por ciento) y mujeres (47 por ciento). La brecha general de género de aproximadamente 37 puntos porcentuales, con pocos cambios en los últimos diez años, es considerablemente más alta en las áreas rurales. La participación laboral de las mujeres rurales es 14 puntos porcentuales más baja que sus contrapartes urbanas (Gráfico 26). En contraste, las tasas de participación masculina en la fuerza laboral en las áreas rurales son 10 puntos porcentuales más altas que en las áreas urbanas, lo que sugiere un fuerte sesgo de género en la participación de la fuerza laboral en las zonas rurales de Honduras. Esto puede deberse a que la mayoría de los trabajos agrícolas son ocupados por hombres, el sector en el que trabaja la mitad (51 por ciento) de los trabajadores rurales, y por que no existen muchas oportunidades laborales en las áreas rurales aparte de la agricultura.

Otros factores que contribuyen al bajo nivel de PFL femenino incluyen el sesgo de género en el trabajo intra-hogares, donde las mujeres actúan como cuidadoras. La ausencia de guarderías refuerza este efecto. Los factores de riesgo relacionados con el trabajo, como la vulnerabilidad a la delincuencia y la violencia en el traslado al trabajo o en algunos entornos de trabajo es otro factor relevante. También es posible que haya alguna disminución

²¹ Estos promedios se calculan solo para las personas que reportan ingresos laborales.

Gráfico 26
Tasas de participación en la fuerza laboral por género y ubicación



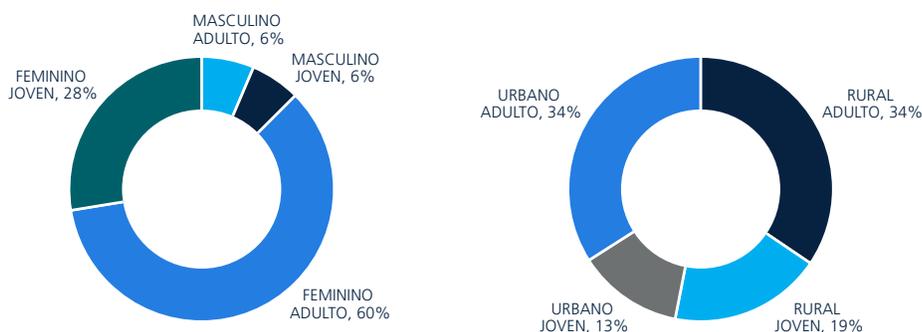
Fuente: Cálculos del Banco Mundial utilizando la herramienta Jobs Diagnostic Supply Side Tool y datos EPHPM estandarizados I2D2.

sistemática de la actividad económica femenina en las encuestas de población activa.²² Sin embargo, aunque sigue siendo baja, la PFL femenina aumentó en 7.7 puntos porcentuales entre 2005 y 2016 (Sousa y Muller, 2018).

La baja participación de la fuerza laboral femenina implica una gran pérdida para la economía. Existen dos brechas de género en el mercado laboral que pueden afectar negativamente el ingreso: brechas entre hombres y mujeres en la participación en la iniciativa empresarial, y brechas en la PFL. Se estima que en Honduras, estas brechas representan en total una pérdida de ingresos de alrededor del 22 por ciento, considerablemente más alta que el promedio de ALC del 17 por ciento. La brecha en la PFL es el elemento más importante del total. (Cuberes and Teignier, 2016).

La PFL baja se manifiesta en forma de “NINI”: personas que Ni Trabajan Ni Estudian. Del total de PET hondureños, el 25 por ciento son NINI, con una incidencia aproximadamente igual entre los jóvenes (24 por ciento) y los adultos (26 por ciento). Sin embargo, existe un marcado sesgo de género: el 87 por ciento de la población NINI es femenina (Gráfico 27). Aproximadamente el 41 por ciento de las mujeres en edad de trabajar son NINI, en comparación con solo el 7 por ciento de los hombres. Un tercio de los NINI femeninos son jóvenes

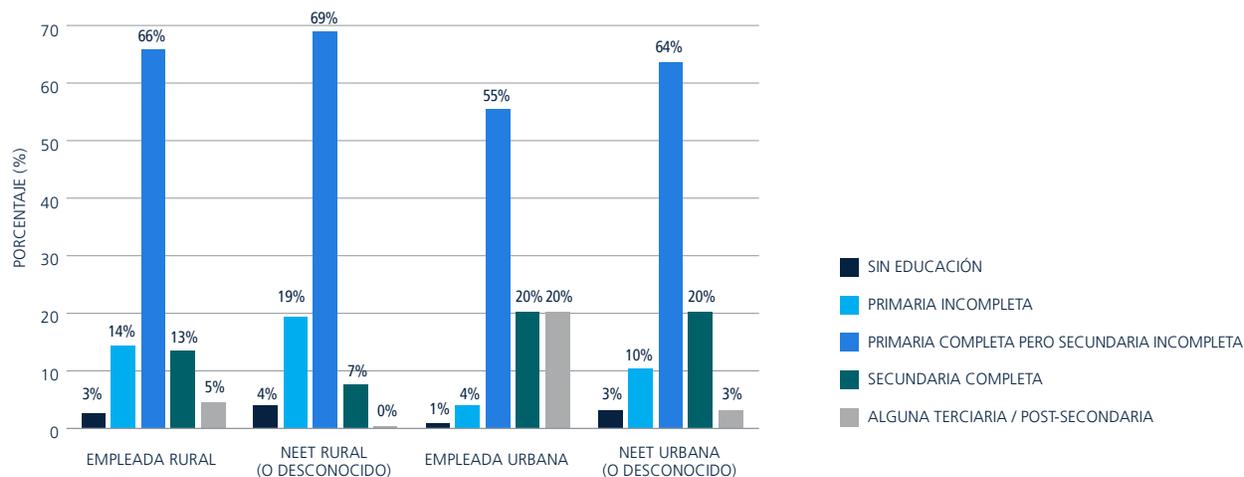
Gráfico 27
La población NINI en Honduras



Fuente: Cálculos del Banco Mundial utilizando la herramienta de Jobs Diagnostic Supply Side Tool y datos EPHPM estandarizados I2D2.

²² Un estudio cualitativo reciente encontró evidencia de una disminución en el empleo entre las mujeres rurales. Esto se debe a que la situación laboral en el EPHPM es auto informada y algunas mujeres no perciben su trabajo como “un empleo,” a menudo porque es poco frecuente [una vez por semana, o solo durante el verano], porque consideran la actividad económica como un trabajo de hogar [alimentar a las gallinas] o porque no lo ven como un trabajo real en comparación con los trabajos que tienen sus maridos [ver Liliana D. Sousa]. 2018. “La actividad económica de la mujer en las zonas Rurales de Honduras.” Banco Mundial.

Gráfico 28
Logro educativo de mujeres jóvenes NINI en comparación con mujeres jóvenes empleadas, 2016



Fuente: Cálculos del Banco Mundial utilizando la herramienta de Jobs Diagnostic Supply Side Tool y datos EPHPM estandarizados I2D2.

(menores de 25 años). Las NINI femeninas se distribuyen entre las áreas rurales y urbanas, pero el fenómeno es más acentuado en las áreas rurales, donde el 52 por ciento de las mujeres son NINI en comparación con el 33 por ciento en las ciudades. Un estudio regional de NINI para jóvenes estimó que en 2010, los NINI representaban a uno de cada cinco jóvenes en ALC. Entre los 15 países incluidos en el estudio, Honduras tuvo la tasa más alta de NINI juveniles (Hoyos, Rogers et al. 2016).

El bajo nivel educativo no parece ser el factor principal que cause que más mujeres que hombres sean NINI. El logro educativo de las mujeres jóvenes que están empleadas y las que son NINI no difiere dramáticamente. La mayoría de las mujeres en cada grupo han completado la educación primaria y parte de la secundaria, y la proporción de NINI con dicha educación es en realidad mayor que la de las mujeres empleadas. Este es el caso tanto en áreas rurales como urbanas.²³ (Gráfico 28). Esto sugiere que el fenómeno NINI femenino puede estar relacionado con la falta de suficientes trabajos adecuados para las mujeres con educación primaria y secundaria básica, junto con otras limitaciones relacionadas con el género a la PFL de las mujeres.

Por lo tanto, la falta de mejores trabajos parece ser un factor importante que determina la PFL femenina. Las niñas ahora se desempeñan mejor en la escuela que los varones, y los logros educativos de las NINI jóvenes (de 15–24 años) son más altos que los de las mujeres jóvenes que trabajan o estudian. Por ejemplo, en las áreas rurales, el 66 por ciento de las mujeres que trabajan han completado su educación primaria o tienen alguna educación secundaria, pero la proporción de NINI es mayor, con un 69 por ciento. Del mismo modo, en las zonas urbanas, la cifra correspondiente es del 55 por ciento para las mujeres que trabajan y del 64 por ciento para las mujeres NINI. Esto sugiere un problema de oferta laboral específica de género; las mujeres jóvenes que han logrado una mejor educación que sus padres —por ejemplo, al completar la educación primaria o al completar el programa “Certificado de Cultura General” en el tercer ciclo de educación básica, grados 7 al 9— parecen renuentes a aceptar trabajos de baja calidad, como realizar trabajo no remunerado en la finca de la familia, o trabajo por cuenta propia en servicios comerciales en mercados urbanos precarios. Esta teoría se ve reforzada aún más por la observación de que aquellos jóvenes mejor educados que buscan trabajo activamente, tienen menos probabilidades de obtenerlo que los jóvenes menos educados.

Las mujeres con niveles más altos de escolaridad tienen más probabilidad de estar en la fuerza laboral que las mujeres menos educadas —pero la mayoría de las mujeres tienen niveles más bajos de escolaridad. El análisis de regresión de los datos del mercado laboral identifica la educación secundaria completa

²³ Hay diferencias en las colas de la distribución [logros educativos más bajos y más altos] pero relativamente pocas mujeres están en esas categorías.

como un determinante poderoso de la PFL femenina. Sin embargo, en Honduras, el 65 por ciento de las mujeres jóvenes solo tienen una educación secundaria incompleta (Gráfico 24), y esas mujeres no tienen más probabilidades de estar en la fuerza laboral que aquellos que solamente tienen una educación primaria completa, quienes constituyen aproximadamente el 10 por ciento de la población de 15 a 24 años. (Sousa y Muller, 2018, Gráfico 3.4).

Estos hallazgos apoyan la hipótesis de que la mejora en el logro educativo femenino se ha adelantado a la creación de trabajos que las niñas y mujeres mejor educadas quieren aceptar. El resultado es una gran cantidad de NINI femeninos, que están en espera de que esté disponible un trabajo que quieran hacer. No es necesariamente útil describir este problema en términos de salarios de reserva inflexibles, lo que sugiere que el problema podría solucionarse si los salarios cayeran al nivel de compensación del mercado. Es bien sabido que en los mercados laborales dualistas, las tasas salariales no cambiarán para despejar el mercado de esa manera. El problema se comprende mejor en términos de desajuste entre las aspiraciones de la fuerza laboral femenina y la calidad de los trabajos disponibles, incluido el grado de seguridad y la dignidad asociados con ellos. En contraste, los hombres —cuyo rol social les exige que mantengan a su familia— tenderán a aceptar cualquier trabajo que puedan obtener.²⁴

También existe el riesgo de un círculo vicioso, en donde la falta de suficientes buenos trabajos podría socavar la demanda de educación por parte de los hogares. Si los jóvenes no perciben que quedarse en la escuela les traerá mejores oportunidades de trabajo, existe el riesgo de que abandonen la educación secundaria. Eso, a su vez, socavará la formación de capital humano y limitará el crecimiento de la productividad futura de Honduras.

Otra posible causa de la no participación femenina en la fuerza laboral es la necesidad de cuidar a los niños. Al identificar a los jefes de familia en los datos, estimamos la incidencia de la maternidad entre los NINI. Entre las NINI femeninas adultas, el 73 por ciento son jefas de hogar (o cónyuges de jefes) con hijos. Entre las NINI femeninas jóvenes, solo el 26 por ciento se encuentra en la misma situación, pero algunas de ellas aún pueden tener hijos aunque no estén registradas como jefas de familia. Por lo tanto, las responsabilidades de cuidado infantil pueden ser una causa importante del fenómeno NINI. Para abordar esto, la Asociación Hondureña de Maquilas, junto con los sindicatos y el Gobierno, ha iniciado un programa de servicios de cuidado infantil basados en la comunidad, cuyo objetivo es atender a casi 9,000 niños en 500 centros (Cuadro 2).

CUADRO 2: “PROGRAMA DE HOGARES COMUNITARIOS DE CUIDADO INFANTIL” EN EL SECTOR DE LA MAQUILA

El programa “Hogares comunitarios de cuidado infantil” es el resultado del “Acuerdo para promover la inversión, la protección del empleo, el hogar social y de salud para los trabajadores en el sector de la maquila textil en Honduras” firmado en 2014 entre el gobierno, el sector privado y el sindicatos de trabajadores. Responde a la Política Pública para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia “[PAPI, en español] de 2013, que promueve la inversión en el desarrollo de la primera infancia.

El programa funciona como una red comunitaria que opera en hogares de trabajadores, que están adaptados y equipados para brindar servicios de cuidado infantil. Este año, el programa fue revisado, lo que resultó en la adopción de un modelo de microempresas de familias en el cual el gobierno proporcionará inversiones sociales específicas y una fundación del sector privado lo implementará. El objetivo es atender a 8,750 niños menores de 5 años, en 500 unidades que brindarán atención a 14–21 niños cada uno.

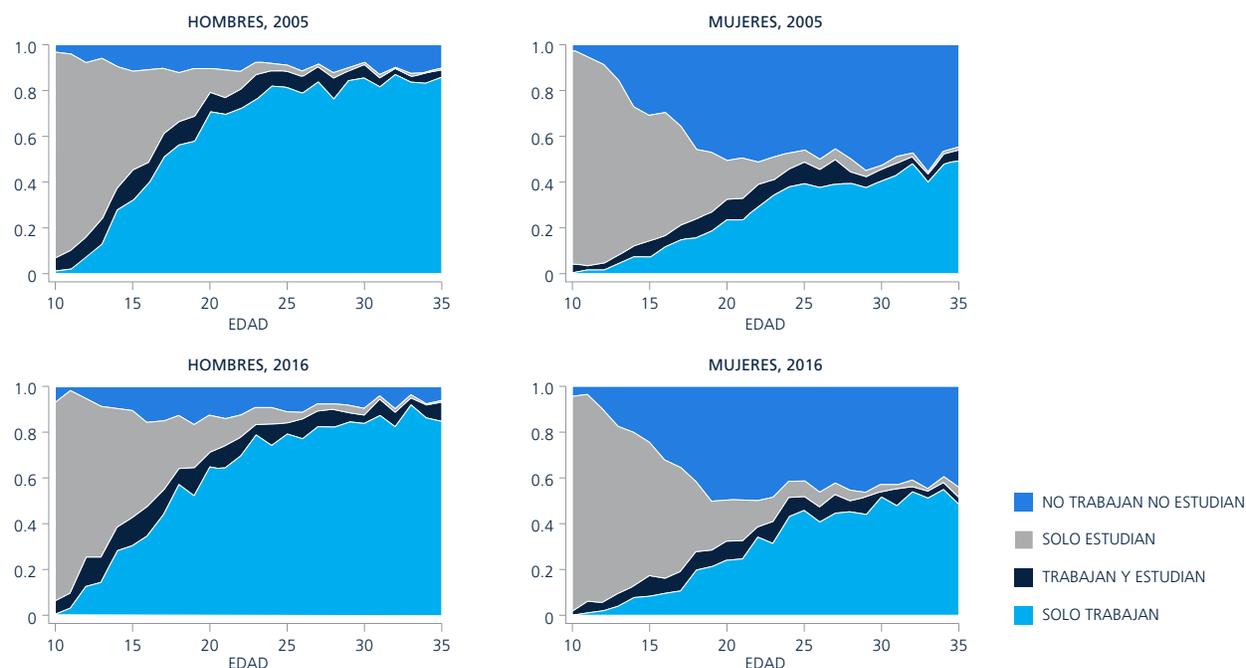
Fuente: Asociación Hondureña de Maquiladores. [2018]. Memoria Anual 2017. Obtenido de <http://www.ahm-honduras.com/wp-content/uploads/2017/07/Memoria-2017.pdf>

A la edad de 19 años, la mitad de las jóvenes hondureñas ya se han convertido en NINI y la proporción nunca disminuye después de eso (Gráfico 29). Esto probablemente refleja la “dependencia del camino”: una vez que una mujer joven se convierte en NINI, es difícil reintegrarse a la escuela o al trabajo (especialmente, el trabajo formal). Las mujeres que están fuera de la fuerza laboral pierden la mejora de habilidades que proviene

²⁴ Esta visión reporta una importante corriente de literatura sobre la interfaz entre la educación y los resultados del mercado laboral. Véase, por ejemplo, Fields, Gary: Los efectos en el mercado laboral de la expansión educativa en un modelo ampliado de Harris-Todaro (2018, en revisión).

Gráfico 29

Transiciones de la escuela a la vida adulta para hombres y mujeres, 2005 y 2016



Fuente: Cálculos del Banco Mundial utilizando la herramienta de Jobs Diagnostic Supply Side Tool y datos EPHPM estandarizados I2D2.

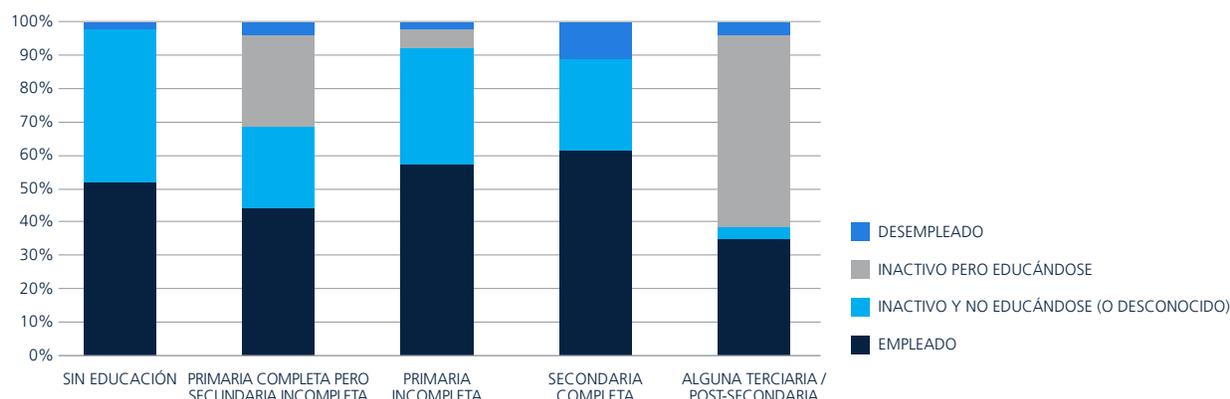
del trabajo (Banco Mundial 2019). A medida que envejecen, las mujeres tienen incentivos decrecientes para unirse a la fuerza laboral. En contraste, casi todos los hombres jóvenes pasan de la escuela al trabajo cuando tienen 18 años.

La proporción global de NINI femeninos se redujo ligeramente entre 2005 y 2016. La población femenina de NINI disminuyó del 45 al 41 por ciento del PET femenino, con un punto máximo en 2012 de 47 por ciento.²⁵ Hubo una gran disminución en las áreas rurales (de 60 a 52 por ciento), principalmente entre los adultos, y un aumento en las áreas urbanas (de 31 a 33 por ciento), principalmente entre los jóvenes. Los impulsores económicos pueden estar causando estos resultados, en vigencia con el aumento de los ingresos familiares, junto con un mejor logro educativo y pocas oportunidades de buenos trabajos para las mujeres, lo cual es la causa de su renuencia a asumir “malos” trabajos.

Aunque los jóvenes en promedio están mejor educados que los hondureños mayores, en general ganan menos —lo que subraya la importancia del aprendizaje en el trabajo. Los jóvenes entre (15 y 24 años) ganan en promedio un 35 por ciento menos que los adultos, con una mayor brecha en las zonas urbanas (37 por ciento) que en las rurales (24 por ciento). Casi una cuarta parte de los trabajadores jóvenes no reciben remuneración, mientras que solo el 4.2 por ciento de los trabajadores adultos no reciben remuneración. Si bien el 13 por ciento de los trabajadores adultos son empleadores, la proporción es solo del tres por ciento para los jóvenes. Por otro lado, es más probable que los trabajadores jóvenes tengan un empleo asalariado: el 62 por ciento de los trabajadores jóvenes son trabajadores asalariados, en comparación con el 51 por ciento de los trabajadores mayores. También es menos probable que tengan un trabajo por cuenta propia (12 por ciento comparado con 32 por ciento). Los diferenciales por tipo de trabajo son mucho más grandes en áreas rurales que en áreas urbanas. Finalmente, el desempleo juvenil es un fenómeno urbano y es más alto entre jóvenes mejores educados: el 73 por ciento de los jóvenes desempleados son urbanos, la mitad de ellos en Tegucigalpa (AMDC) y el 25 por ciento en San Pedro Sula.

²⁵ La proporción de hombres que son NINI aumentó en el mismo período, del 5 al 7 por ciento. Esto refleja aumentos en la proporción de NINI entre los hombres urbanos y rurales, y en todos los grupos de edad, con mayores incrementos en los NINI urbanos y jóvenes.

Gráfico 30
Estado laboral de los jóvenes (15-14) por logro educativo, 2016



Fuente: Cálculos del Banco Mundial utilizando la herramienta de Jobs Diagnostic Supply Side Tool y datos EPHM estandarizados I2D2.

Una falta de mejores trabajos para los jóvenes reduce la participación en la fuerza laboral y también crea el riesgo de que los hogares reduzcan su demanda de educación. En 2016, la PFL juvenil fue del 51 por ciento, en comparación con el 72 por ciento de las personas de 25 a 64 años. El 49 por ciento de los jóvenes que están fuera de la fuerza laboral están divididos casi en partes iguales entre los que aún estudian (25 por ciento) y los que son NINI (24 por ciento). Como se menciona anteriormente, cuando los jóvenes no perciben que quedarse en la escuela les conducirá a mejores trabajos, tienden a abandonar la educación secundaria. Eso, a su vez, socava la acumulación de capital humano y el crecimiento productivo.

El desempleo de jóvenes relativamente bien educados es una preocupación relacionada. El desempleo juvenil es más alto entre aquellos con niveles más altos de educación (Gráfico 30). Entre los que completaron la educación secundaria (12 a 13 años de escolaridad), el 11 por ciento está desempleado, lo que indica una voluntad de prolongar su búsqueda de empleo. Pero el desempleo es menor para aquellos con educación postsecundaria y terciaria, lo que sugiere una falta de coincidencia entre la oferta y la demanda en ese segmento del mercado laboral.

La distribución sectorial en materia de trabajos juveniles refleja su desventaja en los mercados laborales. Uno de cada tres trabajadores jóvenes trabaja en la agricultura, en comparación con solo el 24 por ciento de los trabajadores adultos. Este sector tiene la productividad más baja y ofrece los ingresos laborales más bajos. Los jóvenes también tienen una representación excesiva en otros sectores de baja productividad, y están insuficientemente representados en sectores mejor pagados, como servicios financieros y empresariales, administración pública, transporte y comunicaciones.

La Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) puede ayudar a mejorar los resultados del mercado laboral para los jóvenes. Para complementar la educación general, Honduras también necesita fortalecer los programas de capacitación para crear habilidades específicas de trabajo. Las "Externalidades" vinculadas a la capacitación significan que el mercado no suministrará tales servicios: las empresas y las familias gastarían menos de lo que es socialmente óptimo, por lo que hay un caso sólido para una financiación pública. Esto es particularmente importante para los jóvenes de familias pobres que carecen de experiencia laboral y conexiones familiares. Eso hace que sea difícil para ellos competir para mejores trabajos en un mercado caracterizado por un exceso de oferta de candidatos para trabajo. Esto se convierte en un círculo vicioso: si no pueden adquirir las habilidades específicas de trabajo que necesitan las empresas formales, se ven obligados a realizar trabajos informales.

El sistema de EFTP en Honduras está listo para que la reforma fortalezca su efectividad para ayudar a los jóvenes a obtener mejores trabajos. El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) es el instituto de capacitación técnica del Gobierno. Se estableció en 1972 con el fin de proporcionar capacitación profesional

en todos los sectores, de acuerdo con el plan nacional de desarrollo económico y social y las necesidades del país. En 2016, INFOP gastó L.905 millones (aprox. US\$ 38 millones), representando aproximadamente el 0.18 por ciento del PIB hondureño. En el mismo año, INFOP capacitó a 236,000 personas a través de diferentes tipos de cursos de capacitación y en diferentes niveles de habilidades. El financiamiento del INFOP proviene casi en su totalidad de las contribuciones de empresas con cinco o más trabajadores, a través de un impuesto sobre la nómina del 1 por ciento. Para el aprendiz promedio, el INFOP gasta entre L.3,000–L.4,500 (US\$ 125 a US\$ 187).

El INFOP debería centrarse más en los jóvenes que enfrentan barreras estructurales en el mercado laboral. El INFOP ofrece capacitación técnica en 118 áreas, que varían ampliamente desde carpintería hasta agricultura orgánica y capacitación en servicios sociales. Los cursos se dirigen tanto a adultos como a jóvenes: el 57 por ciento de los alumnos tienen entre 15 y 29 años, con un equilibrio de género relativamente bueno. La modalidad de capacitación varía desde cursos en línea y talleres hasta cursos a largo plazo de hasta 2.5 años. El INFOP enfatiza la capacitación en habilidades para aquellos que ya tienen trabajo, al tiempo que brinda relativamente poco apoyo al desarrollo de habilidades para jóvenes y personas que buscan trabajo por primera vez. La modalidad “complementaria,” que se dirige a aquellos que ya están en un trabajo, representó alrededor del 45 por ciento de todos los aprendices en 2017. La capacitación “informativa” (capacitación a corto plazo, general para trabajadores en trabajos de gerencia media y alta) representó alrededor del 42 por ciento de los aprendices. En contraste, solo el 11 por ciento de los aprendices están en cursos dirigidos a jóvenes o trabajadores informales.²⁶ El dos por ciento restante de los aprendices toma cursos impartidos conjuntamente con empresas sobre habilidades o problemas específicos identificados por la empresa.

La mayor demanda de capacitación proviene de solicitudes directas de los sectores productivos. En 2017, el 40 por ciento de los aprendices participó en cursos ofrecidos según las solicitudes de las empresas. Otro 26 por ciento de los aprendices recibió capacitación en habilidades laborales “en el trabajo”; 17 por ciento en alfabetización digital; y el nueve por ciento cada uno en cursos de inglés y capacitación dirigida a la “población vulnerable.” La población vulnerable incluye aquella población con discapacidades, minorías étnicas, migrantes o que se encuentran en prisión.

Aumentar los cursos y alentar una mayor asistencia por parte de los jóvenes y las personas que buscan trabajo por primera vez podrían mejorar sus perspectivas profesionales. Los jóvenes y los trabajadores del sector informal tienden a quedar atrapados en el desempleo estructural y/o trabajos de baja productividad. Además, para estos grupos, la inserción exitosa en trabajos formales requiere más que el entrenamiento en habilidades. La evidencia muestra que un paquete integrado de intervenciones que incluye habilidades para la búsqueda de trabajo, ayuda de manera más efectiva a los jóvenes y trabajadores del sector informal a pasar del desempleo, el subempleo y los trabajos de baja productividad al empleo en trabajos de alta productividad (S4YE, 2017).

En respuesta a la presión del sector privado, el INFOP ha extendido el uso de proveedores externos de capacitación, permitiendo ofertas más flexibles y orientadas a las ofertas impulsadas por el mercado. Estos acuerdos de entrega están más orientados a la demanda que el sistema de entrega tradicional del INFOP. Representan aproximadamente el 20 por ciento del presupuesto del INFOP y el 40 por ciento de los lugares de capacitación financiados. Se han firmado acuerdos con las cámaras de comercio regionales de Francisco Morazán y Cortés; CADERH (Centro de Asesoramiento para el Desarrollo de los Recursos Humanos) y PROCINCO (Programa de Capacitación Integral para la Competitividad) (Cuadro 3). Los cursos proporcionados a través de acuerdos institucionales se centran más en la capacitación en habilidades en los sectores productivos, en base a solicitudes de empresas y organizaciones sin fines de lucro, con contenido de capacitación proporcionado por el INFOP. Dada la sólida evidencia internacional de la efectividad de la contratación privada, basada en el desempeño para los servicios de capacitación contratados, el INFOP debería buscar una mayor expansión de estos acuerdos.

²⁶ Estas incluyen las siguientes cuatro modalidades de capacitación: “Habilitación,” dirigida a trabajadores del sector informal y trabajadores semi-calificados que brindan capacitación de 100 horas a 1,600 horas; Formación Individualizada, una capacitación abierta y flexible utilizada para talleres de capacitación; Capacitación en Centros que brindan capacitación en habilidades a largo plazo [1.5 a 2.5 años] para jóvenes entre 15 y 21 años de edad; y “Formación CAFEDH” [CAFEDH significa Centros de Educación Familiar para el Desarrollo de Honduras] que brinda capacitación en habilidades teniendo en cuenta el entorno en el que viven los alumnos y la participación de los padres en el proceso.

CUADRO 3: PROCINCO Y CADERH: DOS DE LOS PROVEEDORES DE CAPACITACIÓN SUBCONTRATADOS DEL INFOP

PROCINCO es una unidad de capacitación especializada de la Asociación de Maquiladores de Honduras, establecida en 2001 con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo. PROCINCO proporciona cuatro áreas de capacitación: productividad y mejoras continuas; Seguridad y salud ocupacional; Administración y Recursos Humanos; y Cumplimiento Legal y Social. Los cursos se ofrecen a pedido de las empresas, con contribuciones financieras de las empresas, pero la capacitación técnica es proporcionada por el INFOP.

CADERH es una agencia de capacitación sin fines de lucro certificada internacionalmente. Originalmente se estableció en la década de 1990, con el apoyo de USAID. Ahora opera 20 centros, que ofrecen capacitación, formación de habilidades y certificación a individuos, así como a centros de capacitación. Ahora brinda capacitación en 24 diferentes tipos de trabajos, beneficiando a más de 10,000 jóvenes por año. CADERH se enfoca en capacitar a jóvenes que viven por debajo de la línea de pobreza y que enfrentan riesgos sociales. Tiene un presupuesto anual de L.16 millones (aprox. US\$ 670,000); L.10 millones proporcionados por INFOP y L.6 millones de los contratos del proyecto. También recibe fondos de agencias bilaterales, como USAID y ONG internacionales, como Visión Mundial; y ha implementado préstamos de inversión financiados por el BID y el Banco Mundial. También proporciona capacitación sobre la base de un proyecto, financiado por agencias bilaterales como USAID y Visión Mundial, que atienden a grupos específicos. En 2017, CADERH capacitó a 10,378 jóvenes: 6,872 en habilidades técnicas y 3,506 en educación académica hasta el nivel de pregrado. Los jóvenes a los que capacitaron establecieron 140 microempresas utilizando las habilidades que dominaron. CADERH estima gastar US\$ 1,400 por joven por año para inscribirse, capacitarse, brindar capacitación en el trabajo y evaluar para la certificación. CADERH es la única agencia certificada internacionalmente para proporcionar la certificación en Honduras.

Alinear la oferta de habilidades con la demanda de habilidades del sector privado podría reducir la subutilización de la mano de obra en Honduras. El Gobierno está comprometido a fortalecer los vínculos entre el INFOP y el sector privado, especialmente las industrias metas del Plan 20–20, pero se necesitan múltiples cambios. A principios de 2019, el COHEP (El Consejo Hondureño de la Empresa Privada) pidió a sus miembros que dejaran de contribuir al INFOP, a la espera de reformas significativas. El INFOP sin duda se beneficiaría de una reforma fundamental. Ha estado utilizando el mismo plan de estudios durante 40 años y algunos manuales de capacitación durante 35 años. Esto sugiere que la organización ha ofrecido cursos basados en la oferta que no responden a la demanda del mercado. El equipo de entrenamiento también está desactualizado. Muchos empleados del INFOP (en su mayoría instructores) están por jubilarse en 2018 y 2019 (200 y 120, respectivamente), lo que brinda la oportunidad de reformar la institución. El instituto está actualmente revisando su currículo y manuales de capacitación y debatiendo su estructura de gobierno. El INFOP no tiene un sistema de información digitalizado para rastrear los datos sobre la capacitación proporcionada por áreas técnicas, o sobre el resultado de la capacitación en términos de colocación laboral. No tiene capacidad para referir a solicitantes de trabajo capacitados a empleadores potenciales, incluso cuando las empresas contratan al INFOP para obtener referencias.

Tres indicadores captan el acceso insuficiente a los puestos de trabajo. Los principales indicadores relevantes son: la tasa de desempleo, el subempleo relacionado con el tiempo, y la fuerza laboral potencial, que señalan el grado en que la economía se está quedando corta al utilizar todo el potencial de su población. Según las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el desempleo se refiere a las personas que no están empleadas y están buscando activamente un trabajo. El subempleo relacionado con el tiempo denota un tiempo de trabajo insuficiente para las personas que desean trabajar más. Finalmente, la fuerza laboral potencial comprende personas para las cuales las condiciones existentes impiden su búsqueda activa de trabajo y/o su disponibilidad.²⁷

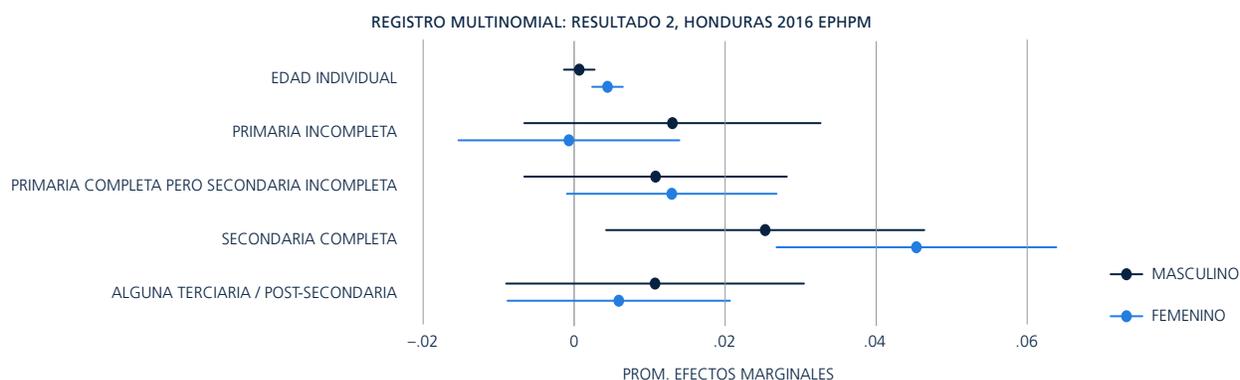
²⁷ También hay una percepción generalizada de que una proporción no despreciable de las personas empleadas en la región no está satisfecha con su trabajo. Un cálculo de la proporción de trabajadores dispuestos a cambiar de empleo y/o aumentar las horas de trabajo (SEDLAC) evidencia esto: Perú [11.6 por ciento]; Guatemala [15.7 por ciento en 2014], Ecuador [28.6 por ciento], Honduras [29 por ciento], República Dominicana [32.0 por ciento], Costa Rica [47.6 por ciento].

Las tasas de desempleo son más altas entre los residentes urbanos, los jóvenes y las mujeres. La tasa de desempleo urbano es de 6.4 por ciento, en comparación con 2.8 por ciento en las áreas rurales. El desempleo juvenil es 5 puntos porcentuales más alto que para los adultos (8.5 comparado con el 3.5 por ciento). El desempleo femenino es de 5.7 por ciento comparado con 4.3 por ciento para los hombres. Las personas con educación secundaria completa tienen más probabilidades de estar buscando un trabajo sin éxito. Esta situación parece ser más persistente entre las mujeres que entre los hombres (Gráfico 31). Al considerar un PET de personas de más de 15 años, la tasa de desempleo en 2016 en Honduras fue de 4.6 por ciento, aproximadamente en la misma línea de otros países en la región: El Salvador (4.6 por ciento), República Dominicana (3.2 por ciento), Ecuador (5.2 por ciento), México (3.1 por ciento), Panamá (5.2 por ciento) y Perú (3.4 por ciento) (SEDLAC).

El subempleo relacionado con el tiempo es generalizado en Honduras. En 2016, la proporción de trabajadores subempleados (aquellos que trabajan menos de 35 horas por semana) fue del 35 por ciento. Muchos hondureños que desearían trabajar más horas no encuentran oportunidades para hacerlo.²⁸ La mayor proporción de trabajadores subempleados son rurales (45 por ciento), mujeres (42 por ciento) y jóvenes (40 por ciento). En contraste, el subempleo de los trabajadores urbanos, hombres y adultos es del 28, 31 y 33 por ciento, respectivamente. El subempleo es más predominante entre los trabajadores no remunerados (67 por ciento) y los independientes (53 por ciento), y menos entre los trabajadores asalariados (21 por ciento). Desde un punto de vista económico, esto significa que los recursos no se utilizan. Desde una perspectiva sociológica, el subempleo puede dejar más tiempo para actividades que dañan la cohesión social. Como dice el dicho, las manos ociosas son el juguete del demonio.

Muchas personas inactivas preferirían estar trabajando. En 2016, el 13 por ciento de la población inactiva en edad de trabajar en Honduras dijo que podía y estaba dispuesta a trabajar. Dieron varias razones para no esforzarse en la búsqueda de trabajo, incluyendo la creencia de que no encontrarán trabajo (28 por ciento), la necesidad de cuidar a los niños/ancianos/enfermos (17 por ciento), sin tiempo para buscar trabajo (13 por ciento), y simplemente haber detenido temporalmente su búsqueda de trabajo (12 por ciento). En la terminología de la OIT, las personas que no participan en la búsqueda de trabajo por razones relacionadas con el mercado laboral²⁹ se denominan buscadores de trabajo desalentados. En Honduras, los buscadores de trabajo desalentados son el 3.7 por ciento de la población inactiva.

Gráfico 31
El impacto del género en la probabilidad de desempleo, por nivel de logro educativo



Fuente: producida por la Herramienta de Jobs Diagnostic Supply Side Tool con datos del EPHPM 2016.

²⁸ Una pregunta en la encuesta de EPHPM capta esta voluntad de trabajar horas adicionales.

²⁹ Estos incluyen: fallas anteriores para encontrar un trabajo adecuado, falta de experiencia, calificaciones o trabajos que coincidan con las habilidades de la persona, falta de trabajos en el área, considerados demasiado jóvenes o demasiado viejos por los posibles empleadores [Resolución CIET].

La conclusión central de este análisis es que se necesitan mejores perspectivas de trabajo para las cohortes jóvenes que ingresan a la fuerza laboral, especialmente para las mujeres jóvenes. Casi un tercio de los hondureños tienen menos de 15 años, y un 22 por ciento ya tiene entre 15 y 24 años. Esta gran "masa de jóvenes" representa a "trabajadores en espera." Las inversiones en capital humano han aumentado: estos jóvenes han pasado más tiempo en la escuela que las generaciones anteriores. Los desafíos centrales son asegurarse de que haya más buenos trabajos para aprovechar a los jóvenes mejor educados que se unen a la fuerza laboral; y que existen programas efectivos para ayudar a los jóvenes desfavorecidos a pasar de la escuela al empleo productivo. Ampliando y diversificando las perspectivas en cuanto a trabajo en actividades de mayor productividad será esencial para obtener los rendimientos de las inversiones de capital humano de Honduras.



Sesión de capacitación del proyecto ComRural para una cooperativa hortícola en Copán

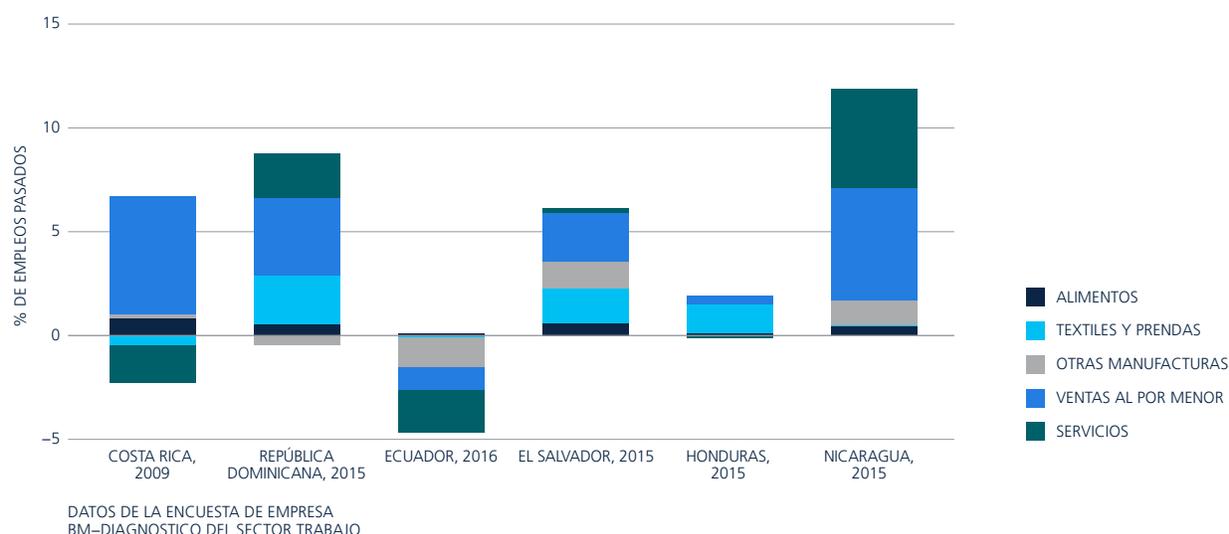
3. CRECIMIENTO DEL SECTOR PRIVADO Y DEMANDA DE MANO DE OBRA

El sector privado formal en Honduras ha luchado para crear trabajos en los últimos años. Los datos sobre el empleo y la producción de las empresas en Honduras son limitados ya que el censo de las empresas realizada por el Gobierno está muy desactualizado (2001). Las Encuestas de Empresas del Banco Mundial captan datos sobre el sector formal, cubriendo una muestra de empresas con al menos cinco empleados, donde al menos uno es permanente (Cuadro 4). La Encuesta de Empresas de Honduras 2016 reporta una creación neta de trabajos en las empresas encuestadas entre 2012 y 2015.³⁰ El crecimiento del empleo a tres años en Honduras fue de 2.5 por ciento. En contraste, las empresas nicaragüenses reportaron más del 10 por ciento, mientras que República Dominicana, Costa Rica y El Salvador superaron el cinco por ciento (Gráfico 32). Además, en Honduras, la creación de trabajos formales provino casi en su totalidad de la industria textil. Esto sugiere que las condiciones particulares en el sector de la maquila (como un salario mínimo más bajo, los diferenciales de productividad y las condiciones del mercado internacional) pueden haberlo protegido de las restricciones que enfrentan otros sectores.

La mayoría de las empresas del sector formal son pequeñas, pero la mayoría de los trabajos en empresas formales están en las empresas más grandes. Los datos de la encuesta de empresas muestran que

Gráfico 32

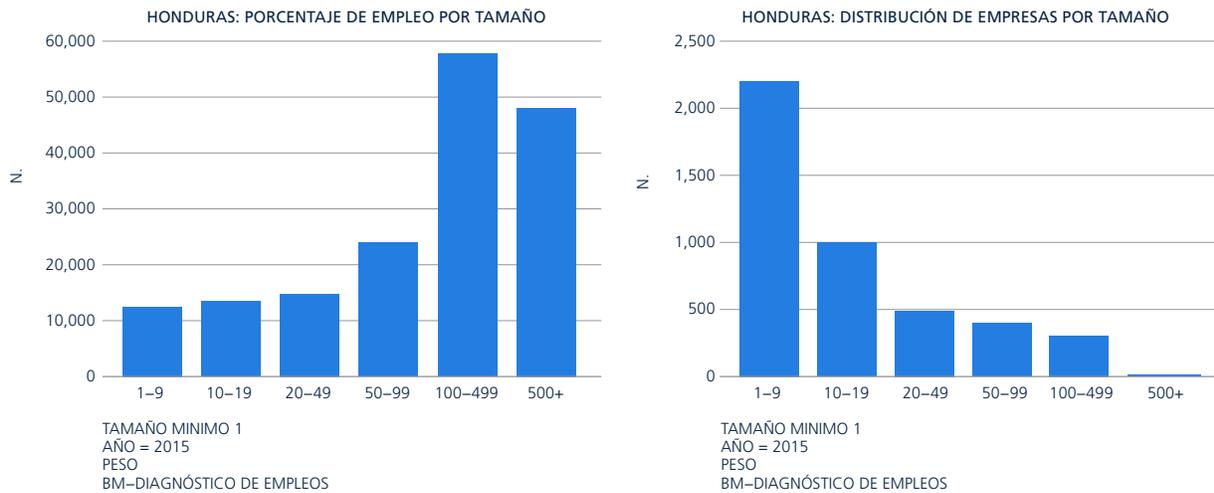
Creación neta formal de trabajos por sector en un intervalo de 3 años en países seleccionados de ALC, alrededor de 2015



Fuente: Autores que utilizan la Herramienta de Jobs Diagnostic Supply Side Tool y la Encuesta Empresarial del Banco Mundial 2016.

³⁰ Los datos de la Encuesta Empresarial se basan en una muestra restringida a sectores y ubicaciones específicos, y no son totalmente representativos del universo de empresas privadas en el país. El indicador reportado aquí capta la diferencia en las cifras de empleo reportadas en 2015 por las empresas que existieron tanto en 2015 como en 2012, por lo que no capta empleos creados por las empresas que ingresaron o salieron del mercado en ese intervalo.

Gráfico 33
Distribución del empleo por tamaño de empresa y distribución de empresas por tamaño, 2015

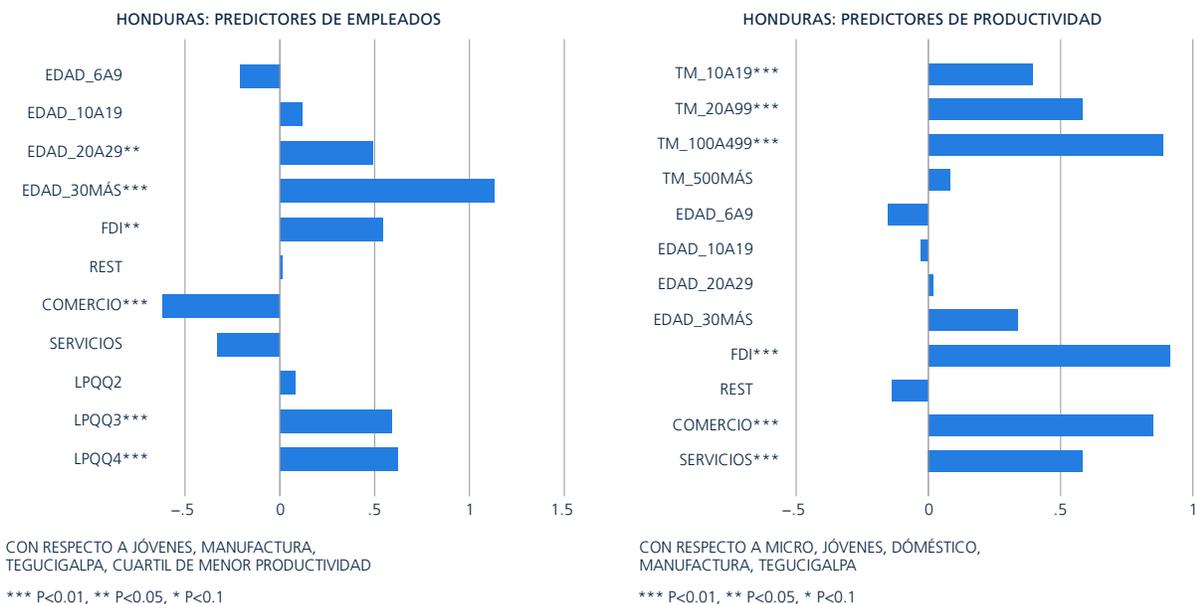


Fuente: Autores que utilizan la Herramienta de Jobs Diagnostic Supply Side Tool y la Encuesta Empresarial del Banco Mundial 2016.

la mitad de las empresas del sector formal privado en Honduras son pequeñas (menos de 10 empleados), pero este grupo proporciona solo el siete por ciento de los trabajos. Las empresas grandes (más de 100 empleados), en contraste, comprenden el siete por ciento de las empresas representadas en la encuesta, pero emplean al 62 por ciento de los trabajadores en las empresas encuestadas (Gráfico 33).

La capacidad de las empresas para expandir su fuerza laboral se correlaciona con la edad, el sector, la propiedad y la productividad laboral de la empresa. Utilizando los mismos datos de la Encuesta Empresarial de 2016, usamos modelos de regresión probit para investigar la correlación de empleo con la productividad. El aumento en los empleados es mayor entre las empresas que tienen 20 años de existencia o más; en comparación con las

Gráfico 34
Salidas de regresión para predictores de empleados (panel izquierdo) y productividad (panel derecho)



Fuente: Autores que utilizan la herramienta de Jobs Diagnostic Supply Side Tool y la Encuesta Empresarial del Banco Mundial 2016.

empresas jóvenes; entre las empresas de propiedad extranjera, en comparación con las empresas nacionales; entre las empresas manufactureras, en relación con las empresas comerciales; y entre las empresas de alta productividad (Gráfico 34 panel izquierdo). A su vez, una mayor productividad laboral se asocia con un mayor tamaño de la empresa, la inversión de capital extranjero y con empresas del sector de comercio (Gráfico 34, panel derecho).

CUADRO 4: ENCUESTA DE EMPRESAS DEL BANCO MUNDIAL HONDURAS (2016)

La Encuesta de Empresas del Banco Mundial 2016 capta datos para empresas formales en Honduras en 2015. Describe una muestra de 332 empresas formales, que representan un universo de 4,419 empresas con cinco o más empleados. El marco de muestreo es representativo en tres niveles de estratificación: tamaño [5-19, 20-99, 100+], sector [fabricación, comercio minorista y servicios] y ubicación [Tegucigalpa, San Pedro Sula, Resto]. Estos datos tienen la ventaja de ser recientes y ser internacionalmente comparables. Sin embargo, tiene varias limitaciones que pueden distorsionar las estimaciones para el universo de empresas formales en Honduras:

- i. Es pequeño: 332 observaciones en total; Las observaciones a nivel celular son muy pequeñas [Tabla A].
- ii. Puede representar en exceso a las empresas manufactureras, grandes empresas y empresas ubicadas en Tegucigalpa [Tabla B].
- iii. Las empresas jóvenes tienden a estar sub-representadas.
- iv. Altas tasas de no respuesta [15-32%, según el sector].

Tabla A
Empresas que respondieron a la encuesta

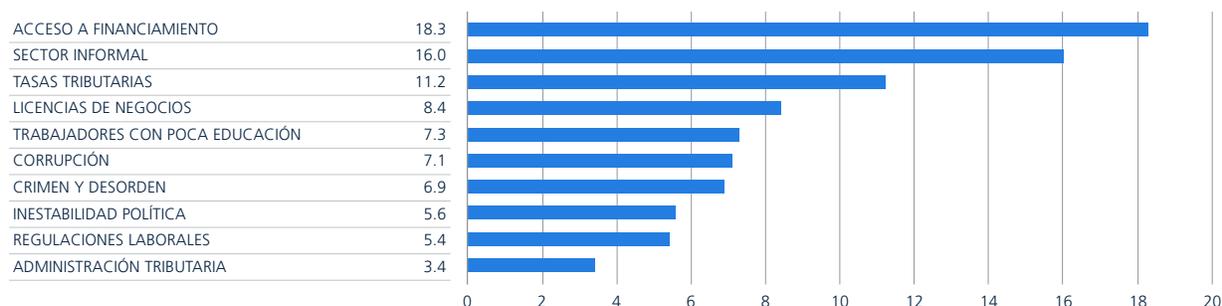
		Manufactura	Por Menor	Otros Servicios	Gran Total
Tegucigalpa	<i>Pequeña</i>	7	49	22	162
	<i>Mediano</i>	23	4	22	
	<i>Grande</i>	16	5	14	
Resto del País	<i>Pequeña</i>	17	56	27	170
	<i>Mediano</i>	19	3	22	
	<i>Grande</i>	8	2	16	
		90	119	123	332

Tabla B
Estimaciones del universo

		Manufactura	Por Menor	Otros Servicios	Gran Total
Tegucigalpa	<i>Pequeña</i>	317	127	667	1,571
	<i>Mediano</i>	104	25	131	
	<i>Grande</i>	87	15	98	
Resto del País	<i>Pequeña</i>	599	226	1,458	2,848
	<i>Mediano</i>	146	33	159	
	<i>Grande</i>	125	7	95	
		1,378	432	2,609	4,419

Gráfico 35

Ranking de los principales obstáculos del entorno empresarial para las empresas, 2016



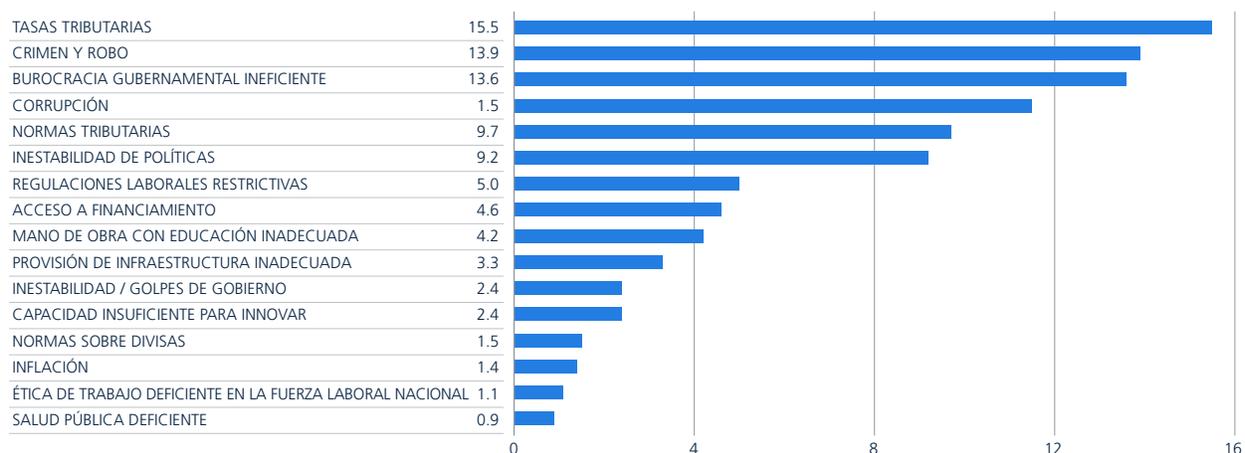
Fuente: Encuesta Empresarial del Banco Mundial 2016.

Cuando se les preguntó sobre sus principales limitaciones para incrementar los trabajos, las empresas formales identificaron una serie de problemas. La *Encuesta de Empresas del Banco Mundial* solicita a los encuestados que clasifiquen 15 obstáculos para el entorno empresarial. Casi el 20 por ciento de las empresas ven el acceso limitado a la financiación como la principal restricción (Gráfico 35). Una proporción similar considera al sector informal como el mayor obstáculo. Otras respuestas comunes se refieren a aspectos relacionados con el entorno político y social—tales como corrupción, delincuencia e inestabilidad—y las cargas debidas a los requisitos y reglamentaciones administrativas: las tasas impositivas³¹ y la administración tributaria, las licencias comerciales y las regulaciones laborales. La falta de mano de obra calificada también figura entre los obstáculos comunes para la expansión de la empresa. La *Encuesta de Opinión Ejecutiva del Foro Económico Mundial (2017)* valida algunos de estos resultados. Según esa encuesta, los factores más problemáticos para hacer negocios son las cargas fiscales, el crimen, la burocracia y la corrupción (Gráfico 36). Una advertencia a la interpretación de estos datos es que las encuestas de negocios que sobreviven en el clima de negocios existente pueden no captar factores que eviten que otros posibles negocios existan. También pueden reflejar un posicionamiento estratégico; por ejemplo, incluso cuando los mercados de capital funcionan bien, las empresas aún podrían hacer hincapié en la necesidad de contar con una financiación más barata, que les permita aumentar los beneficios.

Los Indicadores Doing Business (DBI, por sus siglas en inglés) del Banco Mundial captan las dimensiones del clima empresarial a través de medidas objetivas y comparables informadas por expertos locales, en lugar

Gráfico 36

Factores más problemáticos para hacer negocios, 2017



Fuente: Foro Económico Mundial, Encuesta de Opinión Ejecutiva, 2017.

Nota: De la lista de factores, se pidió a los entrevistados en la Encuesta de Opinión Ejecutiva del Foro Económico Mundial que seleccionaran los cinco factores más problemáticos para hacer negocios en su país y los clasificaran entre 1 y 5. La puntuación corresponde a las respuestas ponderadas según su clasificación.

³¹ A raíz de la presión de COHEP, el gobierno eliminó recientemente un controvertido impuesto de retención del 1.5% sobre los ingresos brutos de las empresas, que se contabilizó como un crédito para fines del impuesto sobre la renta, lo que podría estimular la creación de empleos. Pero desde el punto de vista de la gestión fiscal, esto puede implicar un paso atrás en la lucha contra la evasión.

de las opiniones de las empresas. El DBI clasifica a Honduras en el lugar 115 de 190 países en el índice general de facilidad para hacer negocios (2018), con una puntuación de 58.5 de un máximo posible de 100 (Tabla 8). En general, como se destaca en la Consulta del Artículo IV del FMI, Honduras necesita reducir la burocracia. Ha avanzado en la simplificación y automatización de las medidas relacionadas con las exenciones de los impuestos del valor agregado (IVA), las aduanas, la consolidación del papeleo y el uso de firmas electrónicas, pero aún queda mucho por hacer.

El análisis de Doing Business resalta cuatro desafíos. Primero, a pesar de las mejoras realizadas en 2016,³² las protecciones para los inversionistas minoritarios necesitan ser fortalecidas mediante la expansión de los derechos de los accionistas y la mejora de la gobernanza y la transparencia corporativa. Segundo, la ejecución del contrato podría mejorarse reduciendo los costos de la ejecución (por ejemplo, los honorarios de los abogados), reduciendo el tiempo necesario para resolver disputas y mejorando las buenas prácticas en el sistema judicial. En tercer lugar, la carga administrativa de pagar impuestos podría reducirse reduciendo el tiempo necesario para preparar, archivar y pagar impuestos y responder a auditorías fiscales; disminuyendo el número de pagos por año; y facilitar el pago de las devoluciones de impuestos. Cuarto, las empresas están muy limitadas por el suministro de energía eléctrica no confiable (apagones), por la falta de transparencia en el régimen de tarifas eléctricas y por las altas tarifas³³ debido a los altos precios de contratos de suministro de energía (acuerdos de compra de energía) con generadores privados y pérdidas muy altas en el sistema (más del 30 por ciento de la energía generada nunca se factura). Es importante resaltar que las diferentes regulaciones y procedimientos utilizados anteriormente dificultaban el comercio transfronterizo en Honduras, pero desde el 2018 se han producido grandes avances para facilitar el comercio: COPRISAO (la Comisión Presidencial para la Reforma Integral del Sistema Aduanero y Operadores de Comercio) está casi lista para entregar el nuevo sistema aduanero, que operará procedimientos modernizados, sistemas tecnológicos e infraestructura física para alcanzar los estándares internacionales de competitividad y facilitación del comercio. Además, a principios de año, la implementación de una unión aduanera entre Guatemala y Honduras evitó la duplicación de procedimientos y redujo los costos y el tiempo transfronterizo de 10 horas a 15 minutos.³⁴

Tabla 8
Facilidad para hacer puntajes de negocios para Honduras y países comparadores regionales, 2018

Indicador	Costa Rica	República Dominicana	El Salvador	Guatemala	Honduras	ALC
Resolviendo insolvencias	34.42	37.59	45.69	27.57	32.07	38.95
Protegiendo a los Inversionistas Minoritarios	48.33	51.67	38.33	31.67	45.00	47.24
Cumplimiento de Contratos	51.48	48.71	55.20	34.55	45.54	53.13
Pago de Impuestos	77.46	57.45	77.35	70.30	51.74	60.16
Obtención de Electricidad	88.21	64.74	71.40	84.02	53.61	70.45
Registro de la Propiedad	74.36	65.67	67.92	64.44	63.42	55.36
Tramitación de Permisos de Construcción	71.02	71.73	60.16	64.63	65.44	63.59
Comercio Transfronterizo	79.32	83.51	89.29	75.31	65.85	68.71
Crear una Empresa	81.65	83.23	78.88	79.30	76.98	78.09
Obtención de Crédito	85.00	45.00	80.00	80.00	85.00	50.94
Distancia a la frontera (índice global)	69.13	60.93	66.42	61.18	58.46	58.66

Fuente: Indicadores de Doing Business del Banco Mundial.

Nota: los números más altos significan un mejor rendimiento. El máximo posible es 100. El puntaje más alto es Nueva Zelanda (86.55).

³² Honduras fortaleció la protección de los inversionistas minoritarios al exigir una mayor divulgación de las transacciones con partes relacionadas, prohibiendo que las partes voten en una transacción con partes relacionadas, permitiendo a los accionistas que representan al menos el cinco por ciento del capital accionario de la compañía presentar una acción directa por daños y perjuicios contra sus directores y dando a cualquier accionista el derecho de inspeccionar los documentos de la empresa. Banco Mundial. "Reformas Comerciales en Honduras" <http://www.doingbusiness.org/reforms/overview/economy/honduras>.

³³ Podría ser que, en general, las tarifas de electricidad en Honduras sean competitivas en comparación con otros países de América Central. Sin embargo, existen grandes diferencias en las tarifas de energía en todos los sectores, por ejemplo, la tarifa industrial de alta tensión es un 30 por ciento más alta en Honduras que en Costa Rica y Guatemala.

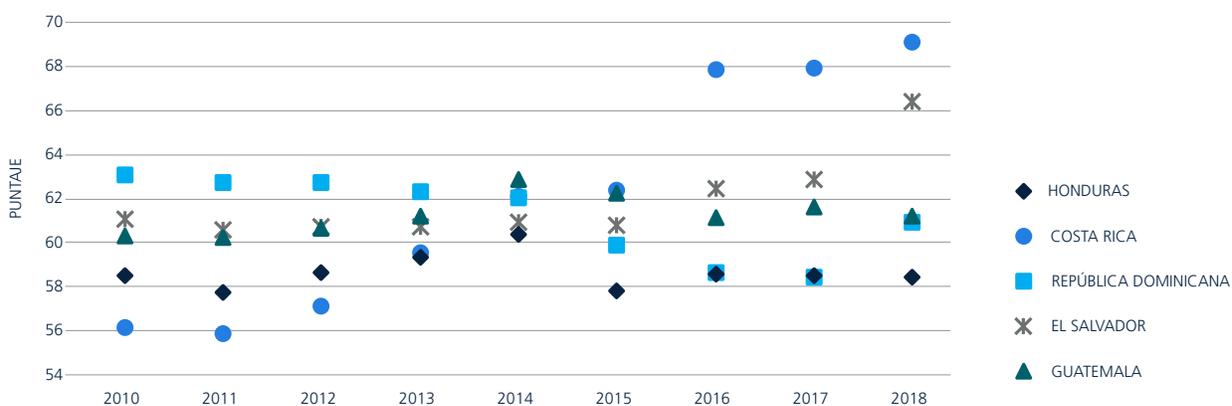
³⁴ Vea más en <http://blogs.worldbank.org/latinamerica/customs-union-between-guatemala-and-honduras-10-hours-15-minutes>.

Honduras se ha quedado atrás en comparación con otros países de la región en el fortalecimiento de los mercados de productos y en la facilitación del crecimiento empresarial. Los cambios metodológicos en los indicadores de Doing Business³⁵ significan que los cambios interanuales en el valor absoluto del indicador son difíciles de interpretar. Sin embargo, los cambios en la posición relativa de Honduras con respecto a los países comparadores sugieren que otros países están mejorando su clima de negocios más rápido. Costa Rica se ha movido de la posición inferior en Centroamérica en 2010 a la primera posición en 2018. El Salvador también aumentó su puntaje más que otros países (Gráfico 37). Pero Honduras comenzó en penúltimo lugar y terminó en el último lugar en la región. El progreso en la facilidad para iniciar un negocio, obtener crédito y proteger a los inversionistas se vio contrarrestado por el empeoramiento del desempeño en el pago de impuestos y el comercio transfronterizo (Gráfico de Anexo 4).

Un factor importante que puede estar limitando el crecimiento de empleos formales es el nivel de salarios mínimos (SM). Honduras tiene un conjunto complejo de salarios mínimos. Las regulaciones laborales especifican diferentes SM para cada uno de los 11 sectores y cuatro categorías diferentes de empresas:³⁶ 1–10 trabajadores, 11–50, 51–150 y 151 o más. La relación entre el SM para las grandes empresas (51–150 trabajadores) y las empresas muy grandes (más de 151 trabajadores) y el SM para las pequeñas empresas ha aumentado con el tiempo. En 2012, el SM para una empresa con más de 151 trabajadores en el sector del comercio fue un siete por ciento más alto que el SM para una empresa con 1–10 trabajadores. En 2018, la diferencia es del 23 por ciento. Esta progresividad a través del tamaño de la empresa, combinada con la mayor probabilidad de que las empresas grandes cumplan con las regulaciones de SM, resulta en costos laborales más altos para las empresas grandes que para las empresas pequeñas.

El SM aparenta ser “vinculante” en la mayor parte del sector formal. El análisis de la distribución del núcleo de las parcelas de ingreso por tamaño de empresa muestran que las empresas medianas y grandes se adhieren en gran medida al SM, mientras que las empresas pequeñas, con 10 trabajadores o menos, no lo hacen Gráfico 38. El análisis a nivel sectorial reportado anteriormente (Gráfico 13) muestra que también hay una clara separación entre los ingresos del sector informal y formal en la manufactura, en el comercio mayorista y minorista y en hoteles y restaurantes, donde las empresas formales normalmente se adhieren al SM, mientras que las pequeñas empresas a menudo no lo hacen. En contraste, el patrón de ingresos en la agricultura y en la construcción está

Gráfico 37
Distancia a la frontera en la facilidad de hacer negocios



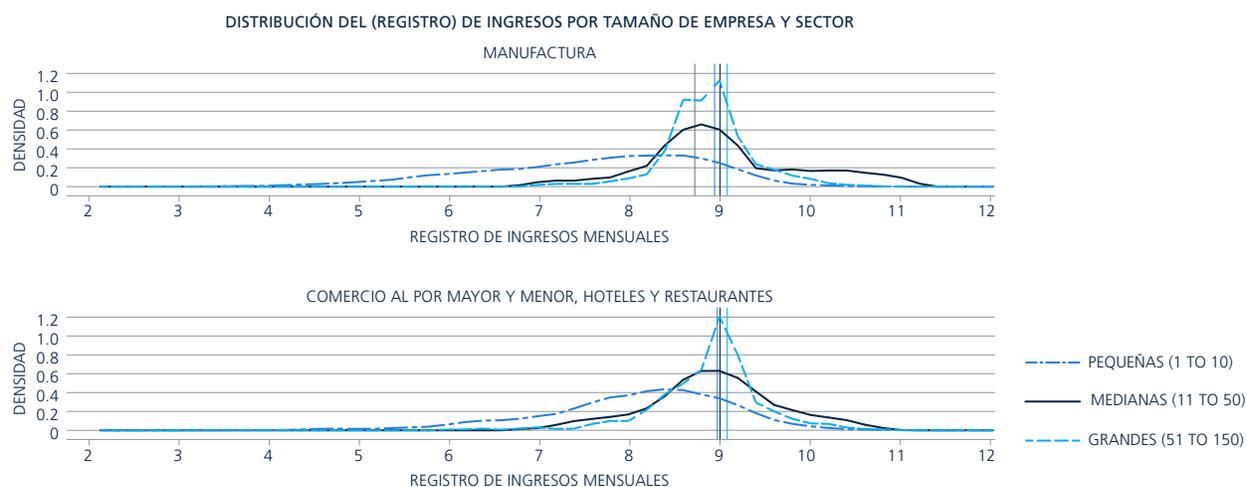
Fuente: Producido por los autores con datos de los Indicadores Doing Business del Banco Mundial.

³⁵ En Doing Business 2015, “Resolviendo la Insolvencia” introdujo nuevas medidas de calidad, mientras que “Obtener Crédito y Proteger a los Inversionistas Minoritarios” amplió las medidas existentes. En Doing Business 2016, “Tratar con Permisos de Construcción,” “Obtener Electricidad,” “Registrar Propiedades” y “Hacer Cumplir Contratos” introdujo nuevas medidas de calidad, y “Comercio a través de Fronteras” introdujo un nuevo escenario de caso para aumentar la relevancia económica. En Doing Business 2017, “El Pago de Impuestos” introdujo nuevas medidas de los procesos posteriores a la presentación de solicitudes y el “Inicio de un Negocio,” el “Registro de Propiedades” y “Hacer Cumplir Contratos” incorporaron componentes de género.

³⁶ Véanse, por ejemplo, los tabulados para 2018: <http://www.trabajo.gob.hn/tabla-de-salario-minimo-2018/>.

Gráfico 38

Niveles de salario mínimo y distribución de los ingresos laborales estimados por tamaño de empresa y sector, 2016



Fuente: Banco Mundial, con datos de una estandarización de I2D2 del EPHPM 2016.

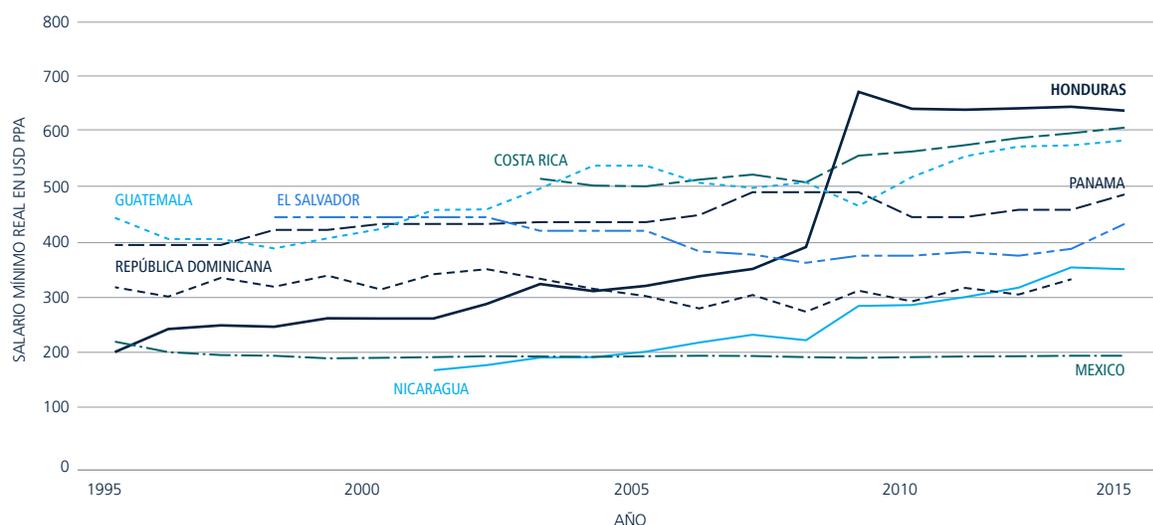
Notas 1) No hubo observaciones en los datos estandarizados de EPHPM 2016 para trabajadores en empresas con más de 151 empleados. Las líneas verticales representan el nivel de salario mínimo institucionalizado en el sector para cada tamaño de empresa. La línea vertical amarilla es el salario mínimo para las empresas en el Sector de Maquila de Zona Franca.

menos claramente diferenciado entre trabajadores formales e informales, lo que sugiere que incluso las empresas formales en esos sectores utilizan mucho trabajo informal y no siempre cumplen con el código laboral.

Los cambios en el SM pueden haber obstaculizado el crecimiento de los trabajos formales después del 2008. En el 2008, el SM se incrementó en un 40 por ciento, seguido por un incremento del 32 por ciento en el 2011. Eso llevó al SM de Honduras por encima de todos los demás países de la región, en términos de dólares, incluidos Costa Rica y Panamá, donde el ingreso per cápita es tres o más veces mayor que el de Honduras (Gráfico 39). Habiendo mantenido aproximadamente un 30 por ciento por debajo de los ingresos promedio en

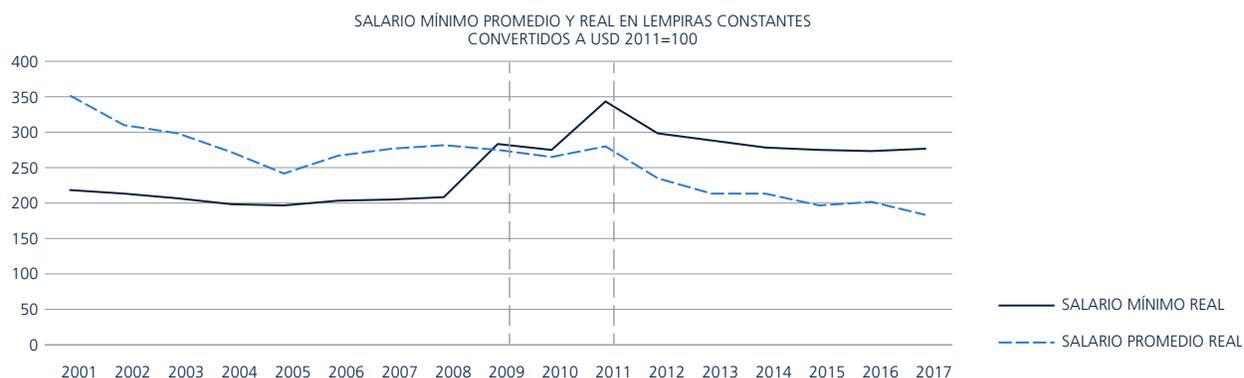
Gráfico 39

Salarios mínimos comparativos en la Región de América Central, 1995–2015



Fuente: IPC-IG (2018).

Gráfico 40
Salario mínimo comparado con el salario promedio en Honduras, 2001-2017



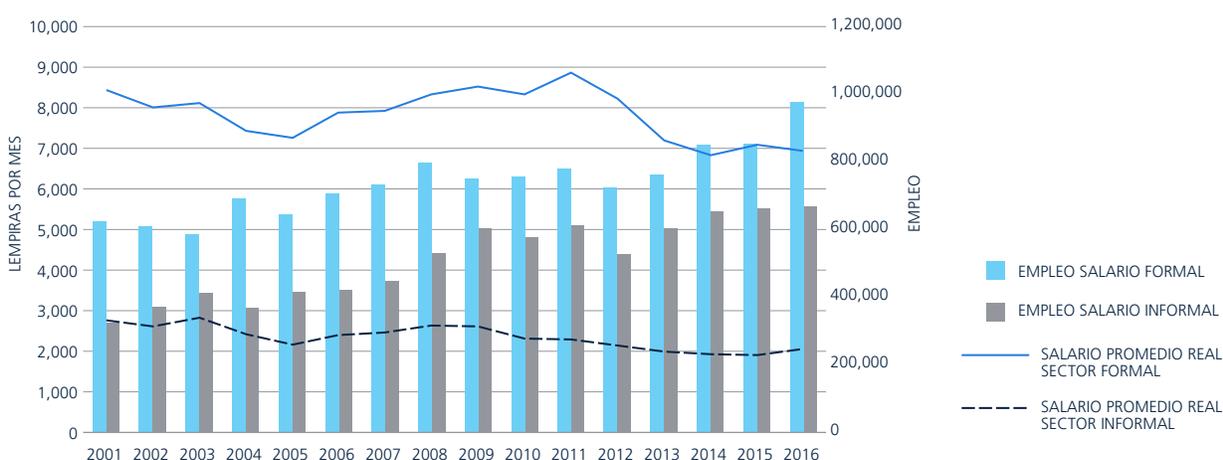
Source: CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe—Sobre la base de cifras oficiales de los países—<http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/development-economico>.

la economía desde 2001 hasta 2008, el SM hondureño ha estado alrededor de un 30 por ciento por encima de los ingresos promedio desde entonces (Gráfico 40).

Honduras es el único país en la región donde el salario mínimo es superior al valor agregado promedio por trabajador (1.64 veces más alto) (Gráfico 40). Le siguen Nicaragua (0.87), Guatemala (0.77), El Salvador (0.50), Costa Rica (0.45), República Dominicana (0.40) y Panamá (0.36) (Indicadores de Doing Business del Banco Mundial, 2017–2018). Honduras es el cuarto país mejor clasificado del mundo en este indicador, por debajo de Venezuela, Liberia y Zimbabue. En la mayoría de los países de ingresos altos, la proporción es de alrededor de 0.3. En contraste, el grado de protección de otras regulaciones de protección laboral en Honduras está mejor alineado con otros países de la región:³⁷ la indemnización por despido es ligeramente superior al promedio regional, las vacaciones anuales pagadas están justo por debajo, y Honduras requiere la aprobación de terceros para el despido y exige una prima para el trabajo nocturno.

El incremento en el SM coincidió con una reversión de las tendencias de crecimiento relativo para trabajos formales e informales. Entre 2001 y 2007, los trabajos formales crecieron mucho más rápido que

Gráfico 41
Salarios y trabajos en los sectores formal e informal, 2001-2016

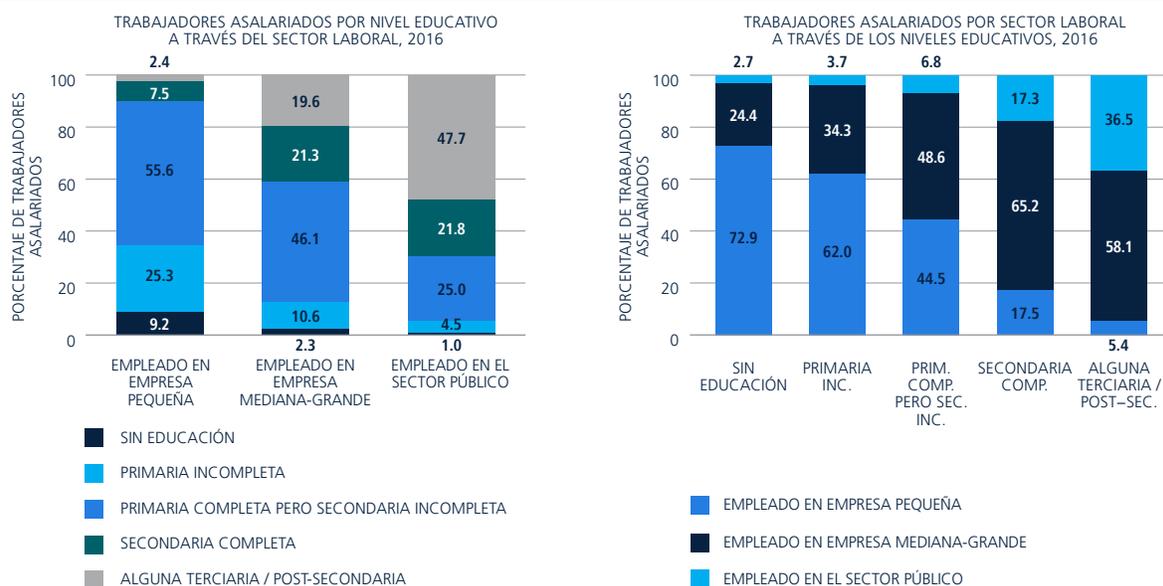


Fuente: Banco Mundial utilizando la estandarización 2016 EPHPM SEDLAC.

³⁷ Esto incluye Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, la República Dominicana y Honduras.

Gráfico 42

Composición de la fuerza laboral del sector público y privado por nivel educativo



Fuente: Autores que utilizan datos de EPHMP 2016, estandarización I2D2.

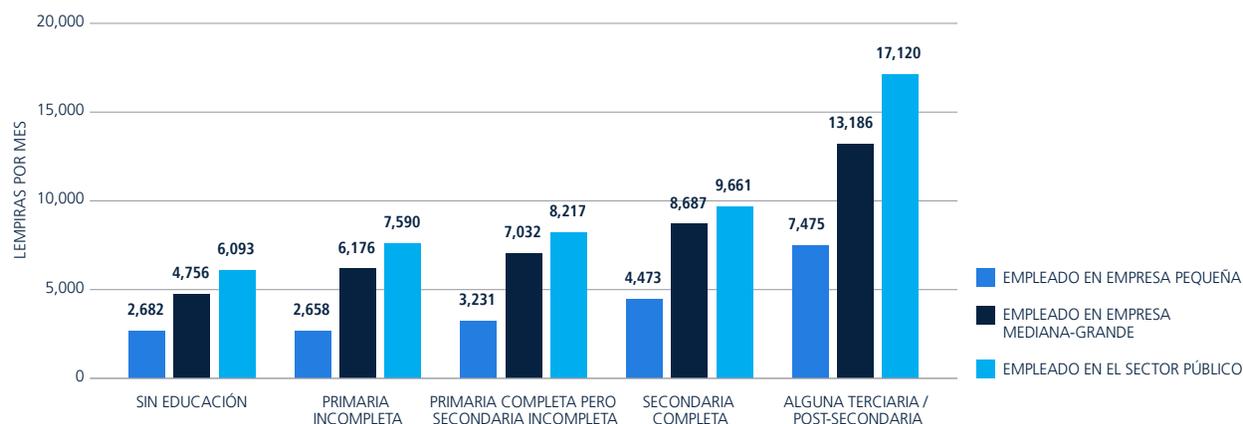
los trabajos informales, se incrementaron en un 33 por ciento (de 600,000 a casi 800,000) comparado con un aumento de solo un 12.5 por ciento (de 400,000 a 450,000) para trabajos informales. Pero desde 2008–2014, el número de trabajos formales se mantuvo estable, en alrededor de 800,000 (crecimiento cero), mientras que el número de trabajos asalariados informales aumentó en un 33 por ciento (de 450,000 a 600,000) (Gráfico 41). Después del 2014, el crecimiento del trabajo formal volvió a repuntar y el crecimiento del trabajo informal se detuvo; pero incluso entonces, gran parte de la recuperación en el crecimiento del trabajo en el sector formal provino del sector de la maquila donde el SM fue suprimido en relación con el resto de la economía. Los acuerdos recientes (enero de 2018) para aumentar aún más el SM en los próximos dos años probablemente socavarán la recuperación del crecimiento del trabajo formal.

Otro factor que puede estar afectando el crecimiento del trabajo en el sector privado es la competencia del sector público en cuanto a trabajadores más calificados. El sector público representó el 13 por ciento de los trabajos asalariados y el siete por ciento de todos los trabajos en 2016. Hay una diferencia notable entre los niveles educativos del sector público y los trabajadores del sector privado: más del 50 por ciento de los trabajos del sector público se destinaron a personas con alguna educación terciaria, y un enorme 37 por ciento de todos los trabajadores con educación terciaria están trabajando en el sector público. Otro 20 por ciento de los trabajos del sector público están en manos de personas que han completado la educación secundaria. En el sector privado, solo el 9 por ciento tiene educación terciaria y el 12 por ciento ha completado la educación secundaria. La mayoría de los trabajos en el sector privado (50 por ciento del total) van a personas con educación primaria completa y algo de educación secundaria, y el 21 por ciento a personas con educación primaria incompleta. En el sector público, las cifras correspondientes son mucho más bajas, con un 25 por ciento y un 4 por ciento (Gráfico 42).

La prima salarial general del sector público en Honduras se estima en un 33 por ciento, en comparación con una media global del 20 por ciento. La relación entre los salarios del sector público y los salarios del sector privado para los trabajadores asalariados es apenas superior a dos, y entre todos los tipos de empleo, es el 2.7. Esta proporción es la segunda más alta de América Latina (Hernández et al, 2017). El diferencial refleja, en parte, la composición de las diferentes habilidades de los trabajadores en el sector público en comparación con el sector privado, como se señaló anteriormente. Al controlar el nivel educativo, el diferencial salarial promedio es

Gráfico 43

Prima salarial del sector público por nivel de educación y tamaño de la empresa



Fuente: Autores que utilizan datos de EPHMP 2016, estandarización I2D2.

del 33 por ciento.³⁸ Esto varía según los niveles educativos, de la siguiente manera: los trabajadores asalariados con educación primaria incompleta ganan 92 por ciento más en el sector público; aquellos con la educación primaria completa ganan un 59 por ciento más; aquellos con educación secundaria completa ganan un 24 por ciento más; y aquellos con educación terciaria, ganan 36 por ciento más que los trabajadores del sector privado (Gráfico 43). Los responsables de la formulación de políticas deben tener en cuenta estos asuntos al determinar los niveles salariales del sector público.

Los programas existentes para apoyar la creación de empleos en Honduras podrían mejorar. Además de corregir las políticas que desincentivan el crecimiento del sector privado, el Gobierno debe apoyar activamente la expansión de empresas que creen mejores empleos para los jóvenes de bajos ingresos. Los beneficios para la sociedad de los trabajadores que obtienen mejores empleos son enormes; pero el mercado, por sí mismo, no resignará suficiente mano de obra a trabajos más productivos. Existe una gran brecha entre los ingresos en trabajos vinculados a los mercados modernos (ya sea que el trabajo sea formal o informal) en comparación con los ingresos en actividades tradicionales de baja productividad. Para que se amplíe el número de mejores trabajos, las empresas necesitan invertir; pero el objetivo de las empresas privadas no es el crear trabajos, sino maximizar las ganancias del capital. Por lo tanto, las empresas privadas tienden a invertir menos de lo que es socialmente óptimo en proyectos de mano de obra intensiva que pueden transformar los trabajos para las personas pobres. Los economistas se refieren a la discrepancia entre los incentivos privados de las empresas y el interés público en la creación de empleos como una “externalidad.” La externalidad refleja las ganancias de ingresos para los trabajadores cuando obtienen mejores trabajos (conocidos como externalidades). Cuando los trabajadores que obtienen mejores trabajos también son vulnerables —tales como los adolescentes que son tentados a unirse a las maras, o las adolescentes que pueden verse tentadas a formar una familia prematuramente— puede haber “externalidades sociales” adicionales (ganancias para la sociedad), tales como la reducción de la criminalidad o niños más saludables. El potencial para cosechar recompensas económicas de externalidades vinculadas a los trabajos respalda el caso de políticas públicas correctivas y programas para acelerar el crecimiento de mejores trabajos, especialmente para jóvenes vulnerables y mujeres jóvenes.³⁹

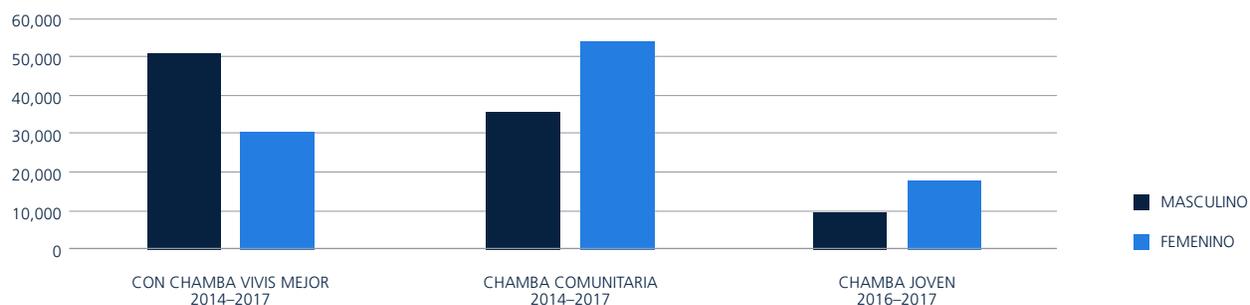
Una estrategia nacional dirigida tanto por el sector público como el privado, “Honduras 20–20,” se ha propuesto expandir los sectores estratégicos con énfasis en la creación de empleos. El Plan del Gobierno para *Honduras 20–20* establece objetivos ambiciosos para la expansión empresarial y la creación de empleo en Honduras. Promueve la inversión a través de la simplificación del marco regulatorio legal y la mejora

³⁸ [Hernández et al., 2016] Página 76. Estimación basada en regresiones Mincerianas.

³⁹ Para obtener más información sobre el concepto de externalidades vinculadas al trabajo, consulte Robalino y Walker [2017]. Análisis Económico de Proyectos de Inversión en Materia de Trabajos. <http://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/28219>.

Gráfico 44

Beneficiarios de los programas de empleo juvenil



Fuente: Cálculos del Banco Mundial utilizando información de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

de la infraestructura logística del país, como puertos, aeropuertos y carreteras. El Plan apunta a generar 600,000 empleos en seis sectores estratégicos: agro negocios, turismo, textiles y prendas de vestir, vivienda, manufactura ligera y servicios de subcontratación. Para febrero de 2018, ya se habían creado 50,000 empleos, según las estimaciones del Gobierno. Se están realizando grandes inversiones (Cuadro 5), pero será fundamental garantizar que las familias de bajos ingresos puedan beneficiarse de esas oportunidades. Los sectores ya elegidos para el Plan 20–20 ofrecen muchas oportunidades para la creación de empleos que requieren una gran cantidad de mano de obra (incluidos tanto los empleos directos como los indirectos en las cadenas de suministro principales). Pero las oportunidades también pueden surgir en otros sectores, por lo que el gobierno debería ser flexible, teniendo en cuenta los resultados en materia de trabajos como el principio rector.

Para reforzar los efectos en el empleo, el Plan 20–20 podría considerar incorporar métricas de trabajo explícitas en las decisiones relacionadas con el apoyo público para expandir negocios. La intensidad de la mano de obra debe ser una consideración explícita. El énfasis estaría en apoyar a las empresas que pueden emplear a un gran número de trabajadores con educación primaria completa y algo de educación secundaria, el segmento donde se concentra el exceso de oferta laboral. No se debe dar prioridad a las empresas que son más intensivas en capital, o que necesitan tipos de mano de obra que no están fácilmente disponibles en Honduras a tasas salariales competitivas a nivel internacional. Reglas claras para determinar el nivel de apoyo público en función de los resultados en materia de trabajos reducirían el riesgo de acciones discrecionales que podrían beneficiar a los “internos” con influencia política, sin crear muchos puestos de trabajo. Donde haya cuellos de botella de mano de obra altamente calificada necesaria para aprovechar los trabajos menos calificados, se debe apoyar la capacitación especializada; y se debe permitir a las empresas utilizar mano de obra extranjera hasta que los locales puedan recibir capacitación.

CUADRO 5: PLAN 20–20 SECTORES ESTRATÉGICOS CLAVE

Agroindustria

- El potencial de los agronegocios se considera alto para la inversión y el comercio. Diferentes factores crean esta oportunidad, como los bajos costos de la tierra, los salarios competitivos, la proximidad geográfica al principal importador de productos agrícolas en el mundo y el acceso libre de impuestos para la entrada de frutas y verduras frescas a diferentes mercados con diferentes TLC firmados con diferentes países.
- Para fomentar el crecimiento de este sector, Honduras 20–20 se centra en impulsar a las empresas locales en la cadena de valor mediante la adopción de mejores estándares, la transferencia de tecnología y la facilitación de actividades de mayor valor. Utiliza el modelo de la empresa ancla para aumentar las exportaciones y, al mismo tiempo, ayudar a los actores más pequeños a lograr una mayor participación de mercado. El plan estima un crecimiento potencial de 6.1 por ciento anual.

Turismo

- El objetivo del plan es duplicar las exportaciones y aumentar el volumen de turistas en 1 millón. Para lograr esto, la estrategia se enfoca en llenar los vacíos en siete habilitadores clave del desarrollo: 1] terminar el “corredor turístico” que mejora la conectividad de la costa del Caribe, 2] aprobar una ley para promover la inversión privada,

3) desarrollar un plan maestro de infraestructura de los principales destinos, incluida la sostenibilidad social y ambiental, 4) ampliar y mejorar la infraestructura de entretenimiento, 5) fortalecer la Policía de Turismo, 6) fortalecer los recursos humanos para sobresalir en la experiencia del cliente, y 7) mejorar la comercialización y promoción del país.

- En agosto de 2017, el Congreso aprobó la Ley de Promoción del Turismo para mejorar la competitividad del país como destino turístico. Incluye un paquete de incentivos para la inversión [local o internacional], un fondo para apoyar a las empresas de transporte terrestre y aéreo, mecanismos para establecer fondos fiduciarios de inversión y disposiciones especiales sobre permisos e impuestos municipales.
- Las oportunidades prometedoras para expandir el turismo también provienen de la creciente conectividad aérea con Europa y América del Sur.

Textiles y prendas de vestir

- La visión para el sector de textiles y prendas de vestir establecida por Honduras 20-20 es posicionar al país como el líder de exportación de textiles en las Américas a los Estados Unidos y Europa, alcanzando un total de US\$ 7.4 mil millones y creando 350,000 nuevos empleos. El objetivo es superar a Indonesia y México para convertirse en el quinto proveedor más importante de EE. UU., en comparación con su posición actual de siete.
- Los hilos sintéticos y la ropa deportiva se encuentran entre los productos que reciben apoyo. Se espera que una inversión reciente de US\$ 78 millones en una planta de hilados sintéticos produzca 20,000 toneladas anuales.
- En Choloma, Cortés, una inversión de \$700 millones apunta a desarrollar el parque industrial textil más grande de América Latina.

Vivienda social

- Uno de los objetivos de Honduras 20-20 es construir 50,000 viviendas asequibles en comunidades sostenibles para 2020 a través de políticas mejoradas, acceso a financiamiento y planificación urbana.
- Una asociación público-privada estimulará el desarrollo económico con 450,000 empleos adicionales y \$13 mil millones en inversión para 2020.
- Hasta la fecha, se han entregado cerca de 6,300 casas, y los trabajadores [en su mayoría en el sector de la maquila] recibieron subvenciones de hasta US\$ 3,800 para pagar un pago por viviendas asequibles que cuestan \$25,000 o menos.

Manufactura liviana

- La visión de Honduras 2020 para el sector es ubicar al país como el conglomerado más dinámico de la región, a través de una estrategia de inversión centrada en la diversificación de productos, incluidos frenos, interiores, partes del cuerpo, partes de asientos y cajas de fusibles. Hoy en día, la manufactura liviana representa el 9% del total de las exportaciones. En 2016, esto significó \$646 millones. Según el plan, las iniciativas apuntan a aumentar este número hasta \$3,600 millones, el potencial estimado de la industria.

Servicios de subcontratación

- La subcontratación en procesos de negocios y servicios de tecnología de la información [BPO / ITO] se identifica como uno de los sectores de más rápido crecimiento [6 por ciento anual]. Las empresas que prestan estos servicios se concentran en Tegucigalpa y San Pedro Sula, con un 95% que atiende al mercado de los Estados Unidos y un 5% que atiende a Canadá y otros.
- Alineados a los objetivos de Honduras 2020 para expandir el sector, se encuentra el programa de Becas para Centros de Llamadas [Call Centers] del Gobierno, que desde el 2015 desarrolla las habilidades requeridas para esto, como inglés avanzado, computación, habilidades laborales y administración de centros de llamadas.
- Actualmente, 2,184 jóvenes asisten a estos cursos de formación. Además, el programa de capacitación en inglés "Yes We Can" [INFOP] graduó a unos 500 jóvenes estudiantes en 2016. En términos de infraestructura, se construyó un parque industrial con edificios de "Clase A," dedicado exclusivamente al desarrollo de BPO.

Fuente: Sitio oficial de Honduras 2020 <http://honduras2020.com>.

El gobierno hondureño también ha reconocido la importancia del apoyo directo a la creación de trabajos para jóvenes de bajos ingresos. "Con Chamba Vivís Mejor"⁴⁰ ofrece experiencia laboral a corto plazo para jóvenes desempleados. La capacitación abarca tanto las habilidades técnicas como de comportamiento relevantes para trabajos específicos, diseñados y entregados por los empleadores en el lugar de trabajo. Los

⁴⁰ En inglés: "You live better when you have a job" [Con Chamba Vivís Mejor]; anteriormente denominado "Entrenamiento para el Empleo, EPEM."

miembros de las Cámaras de Comercio e Industria ofrecen ofertas de trabajo que coinciden con los perfiles de los jóvenes que están registrados en el Servicio Nacional de Empleo (SENAEH). El programa, el cual paga el 50 por ciento de los salarios durante tres meses, fue inicialmente apoyado por el BID. Una evaluación financiada por el Banco Mundial en 2014 encontró que los participantes aumentaron sus salarios, la probabilidad de empleo y la probabilidad de empleo formal. Entre 2014 y 2017, el programa colocó a 81,000 jóvenes en empleos, de los cuales 66 por ciento eran hombres. Una evaluación de los primeros seis meses del programa mostró que el 43 por ciento de los beneficiarios eran solicitantes de trabajo por primera vez y el 39 por ciento eran desempleados de larga duración (alrededor del 13% de todos los pasantes). La evaluación de impacto de 2014 mostró algunos buenos resultados: los participantes tenían salarios más altos después de la capacitación, probabilidad de empleo y probabilidad de obtener un trabajo en el sector formal comparado con el grupo de control. Sin embargo, alguna evidencia sugiere que el acceso al programa puede estar sujeto a influencia política y que el programa tiende a reasignar los trabajos existentes en vez de crear nuevos. Una vez que los costos administrativos se tienen en cuenta, los efectos netos pueden ser negativos. (IEG, 2012;⁴¹ Banco Mundial, 2016). Otros programas similares incluyen *Chamba Comunitaria* (90,000 beneficiarios, 60 por ciento mujeres); y *Chamba Joven* (27,000, 70 por ciento mujeres).

Estos programas podrían fortalecerse requiriendo que nuevos trabajos estén vinculados a la expansión sostenible de las empresas y reduciendo el costo de subsidio por trabajo. El estudio del 2014 encontró que en el cuarto mes (después de que finalizó el subsidio) solo el 55 por ciento de los beneficiarios de *Con Chamba Vivis Mejor* todavía estaban empleados. Muchas empresas contrataban temporalmente al trabajador, mientras que el pago era subsidiado, de esta manera posiblemente desplazaban a los trabajadores no subvencionados. Asegurarse de que las empresas participantes estén ampliando la cantidad de trabajos disponibles reduciría el riesgo de sustituir a trabajadores no subsidiados. Esto podría hacerse pidiendo a las empresas participantes que presenten un plan de expansión del negocio. También existe la posibilidad de tener una fase inicial en la que el beneficiario se considera un aprendiz, apoyado con el transporte y gastos, en lugar de un salario mínimo completo.⁴² Eso permitiría al Gobierno aumentar la cobertura del programa y también ofrecería un incentivo para que los aprendices tengan un buen desempeño, de modo que el empleador los contrate como trabajadores a tiempo completo al final del programa.

Honduras también tiene un gran potencial para mejorar los resultados en materia de trabajos para los agricultores autónomos en áreas rurales. El proyecto COMRURAL, financiado por el Banco Mundial, es un ejemplo de cómo mejorar los vínculos de mercado pueden incrementar los ingresos de los pequeños agricultores independientes. COMRURAL proporciona subvenciones de contrapartida para ayudar a las entidades comerciales de agro negocios (principalmente cooperativas) a consolidar y expandir sus negocios. En Intibucá, los productores de papa pueden ganar el doble del salario mínimo rural vendiendo sus cultivos a la cooperativa comercial ECARAI, que a su vez abastece a los supermercados (Cuadro 6). Sin embargo, el diseño del proyecto COMRURAL se centra principalmente en la viabilidad comercial de las cooperativas, poniendo poco énfasis en las ganancias de ingresos para los pequeños proveedores. Tras el éxito de la Fase 1, COMRURAL ha recibido financiamiento adicional. Sin embargo, la siguiente fase del programa podría fortalecerse aún más mediante la incorporación de indicadores explícitos vinculados a los efectos indirectos en cuanto a trabajos de los sub-proyectos meta.

⁴¹ Citando a Rozada, M. [2011]. "Evaluación de impacto del programa EPEM y Análisis Costo-Beneficio." Borrador. Banco Interamericano de Desarrollo.

⁴² El estudio también evidenció deficiencias en la implementación y el incumplimiento del diseño del programa: el 27 por ciento de los jóvenes que participaron en el programa recibieron salarios inferiores al salario mínimo [ESA Consultores 2014].

CUADRO 6: CÓMO UNA COOPERATIVA DE COMERCIALIZACIÓN DE PAPAS AUMENTA Y TRANSFORMA LOS TRABAJOS DE LOS PROVEEDORES⁴³

Una de las cooperativas participantes en COMRURAL es ECARAI, en Intibucá, que opera desde el 2005. ECARAI solo tiene 26 empleados de tiempo completo, pero trabaja con alrededor de 300 pequeños productores de papa, con áreas sembradas que van desde dos tareas [un octavo de manzana] hasta cuatro manzanas.⁴⁴ La cooperativa proporciona insumos y asistencia técnica a sus miembros, y les ayuda a planificar el ciclo del cultivo, para garantizar un flujo constante de producción para productores. También compra papas a personas que no son miembros para ayudar a equilibrar la oferta. ECARAI opera una planta de procesamiento que lava las papas, proporciona control de calidad y abastece a las principales cadenas de supermercados en Honduras, como Walmart y La Colonia. En 2011, cuando COMRURAL inició su apoyo al plan de expansión de negocio de la cooperativa, ECARAI procesaba 300 quintales⁴⁵ de papas por semana; actualmente, eso se ha cuadruplicado, a 1,200 quintales a la semana. Con una productividad de la tierra de 16 quintales por tarea, un pequeño agricultor puede recibir L.12,000 por tarea en ingresos, contra L7,500 en costos, un beneficio neto de L.4,500 en cada uno de los tres ciclos de siembra en el año.⁴⁶ Incluso los agricultores más pequeños, que siembran dos tareas, recibirían un ingreso neto de L.27,000 [US\$ 1,125] por año. Los insumos laborales dependen de la elección de la tecnología: un agricultor que utiliza solo trabajo físico para preparar el suelo, sembrar y cosechar las papas utilizará 10 días de trabajo por tarea/por ciclo; o 60 días al año, al trabajar dos tareas. Por lo tanto, sus ingresos netos diarios serían de L.450 [US\$ 19], muy por encima del salario mínimo agrícola de L.205 por día.⁴⁷

Al igual que muchas instalaciones de comercialización apoyadas por programas de desarrollo rural en Honduras, ECARAI aún tiene espacio para crecer. En la actualidad solo está utilizando un tercio de su capacidad de procesamiento. Necesita mercados adicionales para expandirse y está explorando las exportaciones al vecino país de El Salvador. También está considerando la diversificación en otros cultivos, como las zanahorias. Pero la principal limitación es la necesidad de un mayor volumen de insumos, lo que significa atraer a más productores para expandir el área sembrada, utilizando tubérculos y agroquímicos mejorados y siguiendo los estándares de calidad de la cooperativa. Incluso para los cultivadores con poca tierra adicional disponible, también hay un amplio margen para aumentar la producción por hectárea [el margen intensivo]. Los cultivadores de papa en Costa Rica logran 40 quintales por tarea, 250 por ciento más que la producción promedio de 16 quintales por tarea reportada por los cultivadores de ECARAI. Pero el aumento de la producción, ya sea en el margen extenso o en el intensivo, requiere asistencia técnica y financiamiento para los insumos. Este potencial para transformar los trabajos y los ingresos de los pequeños agricultores explica por qué el gobierno ha solicitado recientemente un gran financiamiento adicional para COMRURAL.

⁴³ Los datos en los siguientes párrafos se recopilaron en un viaje de campo por parte del equipo de estudio durante junio de 2018.

⁴⁴ 1 manzana = 0.7 hectáreas; 16 tareas = 1 manzana.

⁴⁵ 1 quintal = 100 lbs.

⁴⁶ La tasa de cambio para el Lempira hondureño es L.24 = US\$ 1.00.

⁴⁷ Usar un buey para arar la tierra reduce el tiempo de trabajo necesario para la preparación de la tierra a dos horas por tarea, en lugar de cuatro días. Los agricultores más grandes pueden contratar tractores, a un costo de L.300 por tarea, lo que aumenta aún más la productividad laboral.



4. RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PARA MEJORAR LOS RESULTADOS EN MATERIA DE TRABAJOS EN HONDURAS

Este informe de Diagnóstico del Trabajo sostiene que la persistencia de la alta pobreza en Honduras está vinculada a una deficiente transformación estructural en el mercado laboral hondureño. En las últimas dos décadas, Honduras se ha movido gradualmente hacia una economía más integrada, y la mayoría de los trabajos ahora son empleos asalariados. También ha mejorado el logro educativo (especialmente para las niñas). Sin embargo, los ingresos laborales siguen siendo bajos para muchos hondureños y la tasa de pobreza extrema es, en gran medida, la más alta en Centro América.

La prolongada crisis económica y política en Honduras ha logrado importantes avances en los últimos cuatro años. Ha reducido el nivel de delincuencia y violencia: la tasa de homicidios se redujo a más de la mitad entre el 2012–2017 y ahora se sitúa por encima de 40 por cada 100,000 habitantes. Ha restablecido una buena gestión macroeconómica y también ha seguido mejorando la calidad de los servicios de infraestructura y desarrollo humano. Entre el 2014 y el 2017, se concluyó con éxito un programa respaldado por el FMI, incluidas las reformas fiscales para fortalecer la generación de ingresos y la adopción de una nueva Ley de Responsabilidad Fiscal. En el 2017, el déficit fiscal fue inferior al 1 por ciento del PIB, frente al 7.5 por ciento del PIB en el 2013. En respuesta, la economía ha comenzado a crecer vigorosamente. El crecimiento del PIB real alcanzó casi el 5 por ciento en el 2017 (impulsado por la demanda interna de consumo e inversión) y se proyecta que se mantendrá en alrededor del 4 por ciento durante los próximos años. La formación interna bruta de capital ha alcanzado el 24 por ciento del PIB y se prevé que continúe aumentando—lo que es un buen indicador del potencial del crecimiento de la productividad. La tasa de ahorro agregada se ha disparado, de 13.4 por ciento del PIB en 2013 a 22.3 por ciento en 2017 (debido principalmente al ajuste fiscal) y la balanza de pagos se ha fortalecido, por lo que una mayor inversión y crecimiento deberían ser sostenibles en el mediano plazo (FMI, 2018).

El desafío clave que ahora enfrentan los responsables de la formulación de políticas, es distribuir los beneficios del crecimiento de manera más equitativa en toda la economía, apoyando las transformaciones aceleradas en materia de trabajos para los hondureños pobres. La mejora del contexto macroeconómico crea una oportunidad para abordar los impulsores estructurales de la pobreza. Los problemas más importantes incluyen:

- Altos niveles de inactividad económica, especialmente entre las mujeres.
- La persistencia de una alta informalidad en todos los sectores, asociada con la infra-utilización de la mano de obra (subempleo) y la baja productividad e ingresos laborales.

Estos dos problemas están relacionados: la mala calidad de la mayoría de los trabajos es un importante impulsor de las bajas tasas de participación en la fuerza laboral, especialmente para las mujeres. En todos los sectores de la economía (agricultura, industria y servicios) la mayoría de los trabajos son informales, y solo la agricultura reporta una tendencia positiva en la productividad laboral promedio. El crecimiento reciente ha sido impulsado por el movimiento de mano de obra desde una agricultura de muy baja productividad hacia los servicios, donde la productividad es algo mayor. Sin embargo, gran parte de esta mano de obra se está

moviendo hacia servicios informales de productividad relativamente baja, y como resultado, la productividad promedio en el sector de servicios está disminuyendo.

Este Informe argumenta que existen oportunidades para mejorar los trabajos para los hondureños de bajos ingresos, tanto acelerando el crecimiento de los empleos en el sector formal como en la mejora de la calidad de los trabajos informales, a través de vínculos de mercado mejorados en producto, capital y mercados. Todos los trabajos informales no son iguales. Mostramos que los ingresos de los trabajos asalariados informales y del trabajo por cuenta propia en empresas de familias son generalmente superiores a los del trabajo por cuenta propia en la agricultura. También mostramos que los hogares pobres pueden mejorar significativamente sus ingresos promedio al intensificar su uso del trabajo, ya sea incrementando la intensidad de la utilización del trabajo y de la tierra, o diversificando las actividades.

Estos hallazgos sugieren un caso para un conjunto coordinado de programas y políticas para apoyar mejores resultados en materia de trabajos para los pobres en Honduras, que incluyen (i) políticas macroeconómicas y regulatorias; (ii) programas y políticas del mercado laboral; y (iii) políticas y programas para respaldar el crecimiento en cuanto a trabajos en los sectores de trabajo intensivo, incluidos tanto trabajos formales como los informales.

POLÍTICAS MACROECONÓMICAS Y CLIMA DE NEGOCIOS

Honduras debe mantener el marco macroeconómico coherente que ya existe, continuar mejorando el clima de negocios y fortaleciendo la competitividad. Debería trabajar en simplificar los requisitos para las empresas en funcionamiento. Los trámites burocráticos y la arbitrariedad afectan a las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) de manera desproporcionada, y las PYMEs tienden a ser relativamente intensivas en mano de obra. Honduras debe continuar apoyando las reformas para hacer negocios. Continuar con el reciente fortalecimiento de la situación de seguridad y de la administración de justicia (incluidas las medidas contra la corrupción) es otro aspecto vital para mejorar el clima empresarial.

A pesar de las grandes mejoras para garantizar la estabilidad macroeconómica y la sostenibilidad, la senda de crecimiento del país sigue siendo susceptible a la volatilidad debido a los impactos externos. Los impactos relacionados con el cambio climático pueden afectar la capacidad del sector agrícola para generar y mantener los trabajos y ejercer una mayor presión de los trabajadores agrícolas para movilizarse hacia los servicios urbanos. Esto puede socavar la productividad general. El Gobierno debería explorar opciones de seguro agrícola, como el seguro paramétrico, para cubrir las pérdidas de los trabajadores durante un impacto climático, evitar la migración masiva a las ciudades y evitar que las familias caigan (más profundamente) en la pobreza.

PROGRAMAS Y POLÍTICAS DEL MERCADO LABORAL

Honduras enfrenta importantes limitaciones en el mercado laboral que socavan la creación de más empleos en el sector formal, y podría decirse que no permiten a los jóvenes de vecindarios de bajos ingresos a obtener mejores trabajos.

Varios aspectos de las regulaciones que existen en el mercado laboral crean desincentivos para que las empresas creen trabajos en el sector formal. Las áreas sugeridas para acciones para mejorar el clima regulatorio y crear mejores trabajos incluyen las siguientes:

- (i) El salario mínimo de Honduras se encuentra es alto en comparación con todos los países de la región. Esto pudiera estar socavando la competitividad en actividades de mano de obra intensa y forzando a muchos trabajadores hacia trabajos de menor remuneración en el sector informal. Honduras debe mantener el crecimiento del SM por debajo del crecimiento de la productividad hasta que esté nuevamente en consonancia con economías comparables.
- (ii) Otra área de acción es la simplificación y reducción de los pasivos contingentes vinculados a los contratos laborales formales, como los derechos altos pero inciertos a la indemnización por despido (prestaciones laborales), que reducen la disposición de las empresas a contratar trabajadores en el sector formal. Sería

preferible (tanto para los trabajadores como para los empleadores) especificar un derecho claro para la indemnización por despido, vinculado a los años de servicio, establecido en un nivel razonable y no depender de si la separación es culpa del trabajador o del empleador. Los únicos perdedores serían los abogados laborales, que se benefician de las disputas legales en torno a los “salarios caídos,” creados por las reglas actuales.

- (iii) Honduras también tiene una carga relativamente alta de cargos sociales y regulatorios, incluidos los impuestos sobre la nómina y las contribuciones al seguro social, que aumentan aún más los costos laborales, en cerca del 50 por ciento. Eso crea una “cuña impositiva” entre el costo del trabajo para una empresa del sector formal y los salarios netos recibidos por el trabajador, incentivando tanto a las empresas como a los trabajadores para que prefieran la informalidad. Para mejorar este efecto, Honduras debe considerar opciones para reducir el papel de los impuestos sobre la nómina. Siempre que sea posible, los derechos de protección social, como la salud, el apoyo a los ingresos y las pensiones, deberían estar disponibles para todo hondureño, no solo para quienes trabajan en el sector formal. Esto podría lograrse aumentando el uso de la tributación general para financiar la cobertura universal de protección social, como se contempla en la nueva legislación marco de la Seguridad Social.⁴⁸

Las áreas de acción sugeridas para mejorar el acceso de los jóvenes de bajos ingresos a mejores trabajos incluyen:

- (iv) Continuar con la reforma del sistema de EFTP (INFOP) para aumentar el uso de los sistemas privados de entrega e incentivos basados en el desempeño, que incluyen el pago de una prima a las agencias de capacitación para la colocación laboral. Debería haber más énfasis en la capacitación para desempleados y en la capacitación en inglés, esto debería junto con una regulación fuerte e independiente.
- (v) Cuando la falta de trabajadores más calificados (como los ingenieros industriales) crea un cuello de botella que impide la expansión de las empresas que también contratarían a muchos trabajadores menos calificados, el Gobierno debería apoyar la capacitación las habilidades (posiblemente a través del sistema Universitario). Pero también debería ser flexible en permitir que las empresas utilicen trabajadores extranjeros para evitar retrasos de expansión. Normalmente, las empresas contratarán personal local cuando estén disponibles, ya que los extranjeros son costosos.
- (vi) Los programas de subsidio en materia de trabajos deben ser revisados para incentivar la expansión de los trabajos y reducir el riesgo de que los aprendices subsidiados desplazaran a otros trabajadores. Sería aconsejable reducir el nivel de beneficios de programas de subsidio, para que puedan cubrir a más jóvenes, y enfocar el subsidio en la contratación y capacitación de trabajadores que antes habían estado desempleados. Los programas que están demasiado sujetos a la influencia política deben ser eliminados.
- (vii) Los programas de transferencia monetaria en áreas urbanas marginales de alta vulnerabilidad, tales como *Bono Vida Mejor Urbano*, deben ser rediseñados para incentivar la participación de los adolescentes en actividades de capacitación o de trabajo.
- (viii) Dada la gravedad del problema de la baja participación de la fuerza laboral femenina en Honduras, los programas de capacitación y subsidio en materia de trabajo deberían promover la participación de las mujeres, diseñando programas dirigidos a sectores y tipos de trabajos que probablemente sean atractivos para las mujeres, proporcionando cuidado infantil y garantías de seguridad personal para los participantes, y monitorear cuidadosamente los datos de género.

PROGRAMAS SECTORIALES Y REGIONALES

El problema del trabajo en Honduras está arraigado, sobre todo, en la falta de inversión privada para crear suficientes buenos trabajos para la fuerza laboral emergente. Las empresas no crearán necesariamente trabajos a un ritmo óptimo para Honduras, aún si la situación macroeconómica siga siendo positiva y el clima de inversión se fortalezca, e incluso si se resuelven los problemas regulatorios del mercado laboral formal y se mejoran los sistemas de capacitación. Por lo tanto, existe un interés de política pública en proporcionar a las

⁴⁸ El caso para aumentar el uso de los impuestos generales [en lugar de los impuestos sobre la nómina] para financiar la protección social universal se describe en el Informe del Desarrollo Mundial 2019: La Naturaleza Cambiante del Trabajo [Capítulo 5].

empresas mayores incentivos para crear más puestos de trabajo de calidad. Las áreas posibles para la acción en políticas incluyen:

- (i) Diseñar reglas transparentes para el acceso al apoyo público (incluidas las exoneraciones fiscales), las cuales buscan aprovechar el máximo impacto de los trabajos a partir del financiamiento disponible. La inversión pública para apoyar el desarrollo del sector privado debe seguir los principios de *Maximizar el Financiamiento para el Desarrollo*.⁴⁹ El uso de incentivos fiscales y la reforma de los sistemas de impuestos para reducir los impuestos con relación a los trabajos (como tasas sobre la planilla). Un problema general de apoyar a las empresas con recursos públicos es saber si la expansión de todas maneras se llevaría a cabo. En ese caso, el subsidio público simplemente incrementa las ganancias de la empresa, en lugar de incrementar producción y trabajos. Para maximizar el aprovechamiento de trabajos adicionales con recursos públicos disponibles, el Gobierno podría considerar priorizar aquellos proyectos con el mayor impacto incremental de trabajo estimado por dólar de subsidio. En general, el apoyo público debe ser temporal, con el objetivo de animar la expansión de la producción y trabajos, sin crear una obligación constante de continuar el subsidio. Este principio también debe aplicarse a las exoneraciones fiscales, que deben estar estrictamente limitadas en el tiempo.⁵⁰ Tener reglas claras y transparentes también ayuda a reducir el espacio para el tráfico de influencias entre la incidencia empresarial y las agencias públicas.
- (ii) Utilizar enfoques eficientes para financiar inversiones privadas. Maximizar el financiamiento para el desarrollo también implica ayudar a los mercados financieros a proporcionar capital para ampliar eficientemente las empresas utilizando instrumentos tales como garantías de riesgo parcial en lugar de subsidios de tasas de interés. Cuando el instrumento escogido es un préstamo subsidiado, es preferible canalizar el apoyo público al segundo nivel y trabajar con intermediarios financieros privados (como las cooperativas) a nivel minorista, debido a la probabilidad de incumplimiento de los préstamos de entidades públicas. La propuesta de FONAPROVI (el Fondo Nacional de Producción y Vivienda) de asumir las actividades de préstamos minoristas de BANADESA (Banco Nacional de Desarrollo Agrícola) puede exponerla a este tipo de riesgo. Pero en algunos casos, por ejemplo, para apoyar la expansión de las PYMES, puede haber un caso para asignar subvenciones en lugar de préstamos para fortalecer el capital de las empresas y hacerlas financiables. Pero las subvenciones deben asignarse utilizando reglas transparentes vinculadas a las expansiones de negocios y deben normalmente estar vinculados a los requisitos para movilizar la mayor parte del capital a los mercados privados.
- (iii) Promover tecnología intensiva de trabajo. A menudo hay opciones alternativas para la forma en que se produce un bien, ya sea un bien de capital o un bien de consumo. Dado el gran excedente de mano de obra sub-utilizada en Honduras, se debe dar preferencia general a opciones más intensivas en mano de obra. Por ejemplo, en la construcción, sería aconsejable revisar los programas de capacitación y los reglamentos para respaldar los enfoques de “construcción verde” en la construcción de viviendas, que maximicen el uso de insumos de mano de obra (incluso en la producción de materiales de construcción). De manera similar, en el mantenimiento de carreteras, se deberían promover enfoques que requieran más mano de obra siempre que sea posible, incluso a través de la reactivación del exitoso programa de Microempresas de Mantenimiento de Carreteras que funcionó muy bien, pero se abandonó debido a problemas presupuestarios en el *Fondo Vial*. El Plan 20–20 también debe considerar ampliar su apoyo a sectores adicionales que ofrecen un alto potencial para la creación de empleos.
- (iv) Tener en cuenta los trabajos indirectos al analizar los impactos de trabajos relacionados con proyectos. Esto es particularmente importante para los proyectos que tienen vínculos de cadena de valor ascendente con la producción primaria, tales como los trabajos agrícolas por cuenta propia que se mejoran mediante la provisión de insumos, asistencia técnica y mercados garantizados. Los proyectos como COMRURAL tienen importantes impactos indirectos en materia de trabajos, más allá de las entidades comerciales de agro negocios que reciben apoyo directo, debido a los efectos de vinculación de la cadena de valor

⁴⁹ *Maximizar la Financiación para el Desarrollo* [MFD] es un enfoque de la financiación para el desarrollo, apoyado por el Grupo del Banco Mundial y por los donantes de la AIF, que aboga por el uso de políticas públicas y recursos para maximizar el apalancamiento de la inversión privada.

⁵⁰ El alto nivel de “gastos tributarios” [es decir, impuestos exonerados] es un problema importante para la gestión fiscal en Honduras [FMI, 2018].

ascendente. Dichos vínculos a través de los mercados de productos (en lugar de hacerlo a través de mercados laborales) son una forma importante de mejorar los trabajos y los ingresos de los pequeños productores agrícolas, al permitirles intensificar el uso de la mano de obra del hogar y aumentar la productividad de la tierra (producción por hectárea). Tanto el agro negocio como el turismo ofrecen un buen potencial para tales vínculos.

- (v) Tomar en cuenta la creación de empleos en la evaluación del desarrollo económico local y regional y de proyectos de infraestructura rural. En la actualidad, por ejemplo, las estimaciones de la tasa de retorno utilizadas para la evaluación económica de proyectos de carreteras (utilizando el modelo HDMO) se basan en los aumentos proyectados en los flujos de tráfico debido a la reducción de los costos de viaje. Sin embargo, si un nuevo camino conduce a la expansión de la actividad económica en la región correspondiente, las ganancias de ingresos proyectadas para los trabajadores de bajos ingresos también deben tenerse en cuenta en el análisis.
- (vi) Facilitar el apoyo integrado y la cooperación entre agencias para ayudar a regiones postergadas a mejorar los trabajos. Donde haya una razonable oportunidad para una expansión económica sostenible, basada en el análisis de ubicación de las ventajas comparativas, las agencias nacionales deberían trabajar con las autoridades locales para diseñar paquetes coordinados de apoyo. En regiones que han estado aisladas del desarrollo económico, puede haber múltiples restricciones vinculantes que deben abordarse simultáneamente, antes de que se puedan crear trabajos sostenibles. Por ejemplo, la fuerza laboral puede carecer de habilidades relevantes y experiencia laboral; y puede haber muy pocas empresas operando en la región. Estos dos factores se refuerzan entre sí. Por lo tanto, los creadores de políticas pueden necesitar ambos para ayudar a los trabajadores en adquirir las habilidades adecuadas; mientras que ayudan a las empresas a superar restricciones, tales como una mala infraestructura, antes de que pueda ocurrir la inversión. En otros casos, podría ser mejor ayudar a los trabajadores a trasladarse hacia lugares con mayor potencial competitivo al apoyar el desarrollo económico de las ciudades secundarias.



Cooperativa de producción de miel cerca de Corquin

REFERENCIAS

Cuberes, D. y M. Teignier. (2016). Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate. *Journal of Human Capital* 10(1): 1–32.

de Hoyos, R., Rogers, H., y M. Székely. (2016). Out of School and Out of Work: Risk and Opportunities for Latin America's Ninis. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/22349>. License: CC BY 3.0 IGO.

ESA Consultores. (2014). Evaluación de Desempeño del Programa Con Chamba Vivís Mejor, a seis meses de su implementación, ESA Consultores.

Fields, Gary: Los efectos en mercado laboral de la expansión educativa en un modelo Harris-Todaro extendido (2018—bajo revisión).

Gasparini, L. y L., Tornarolli. (2009). Labor informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and trends from household survey microdata. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (63), pp.13–80.

Hernández, M. A., Sousa, L., y J. H. López. (2016). Honduras—Unlocking economic potential for greater opportunities: Systematic Country Diagnostic (Vol. 2) (English). Washington, D.C.: World Bank Group. Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/519801468196163960/Honduras-Unlocking-economic-potential-for-greater-opportunities-systematic-country-diagnostic>

Grupo de Evaluación Independiente. (2012). Programas de Empleo para Jóvenes: Una Evaluación del Apoyo del Banco Mundial y de la Corporación Financiera Internacional. Washington D.C.: Banco Mundial. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12225> License: CC BY 3.0 IGO.”

ILO. (2013). Resolución CIET I—Resolución sobre estadísticas de trabajo, empleo y subutilización laboral, La 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

FMI (2018). Honduras—Informe de Personal para el Artículo IV 2018. Informe de País del FMI No. 18/206. Washington, DC: Fondo Monetario Internacional.

Fundación InSight Crime. (2019). InSight Crime's 2017 Homicide Round-Up. <https://www.insightcrime.org/news/analysis/2017-homicide-round-up/>.

Islam, R. (2004). El nexo del crecimiento económico, el empleo y la reducción de la pobreza: un análisis empírico. *Cuestiones Relativas al Empleo y la Pobreza Documento de Debate 14*. Departamento de Recuperación y Reconstrucción Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

KNOMAD. (2018). Datos de Migración y Remesas. Última actualización el 22 de agosto de 2018. Obtenido de <https://www.knomad.org/data/migration/emigration>

Robalino y Walker (2017). Análisis Económico de Proyectos de Inversión en Materia de Trabajos. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/28219>

Rozada, M. (2011) “Evaluación de impacto del programa EPEM y Análisis Costo Beneficio.” Documento borrador. Inter—.

Informe sobre Desarrollo Mundial 2019: La Naturaleza Cambiante del Trabajo (Capítulo 5).

Sousa, Liliana D. y M. Muller. (2018). ¿Hacia la Igualdad? Mujeres en Centroamérica (inglés). Washington, DC: Grupo del Banco Mundial. <http://documents.worldbank.org/curated/en/940661534521240623/Towards-Equal-Women-in-Central-America>

Sousa, Liliana D. 2018. “La actividad económica de la mujer en las zonas Rurales de Honduras.” Banco Mundial

S4YE. (2017). Stock de Pruebas de lo que Funciona en los programas de Empleo Juvenil.

UNICEF. (2018). Desarraigados en América Central y México, los niños migrantes y refugiados se enfrentan a un círculo vicioso de penurias y peligros. UNICEF-ALERTA INFANTIL

Banco Mundial; Fondo Monetario Internacional (2013). Informe de Seguimiento Mundial 2013: Dinámicas Rurales y Urbanas y los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Washington D.C.: Banco Mundial. © World Bank. Obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/13330> Licencia: CC BY 3.0 IGO.

Banco Mundial (2016). The World of Public Employment Services, Inter-American Development Bank (IDB); World Association of Public Employment Services; Organisation for Economic Co-Operation and Development

Banco Mundial. "Reformas de Negocio en Honduras" <http://www.doingbusiness.org/reforms/overview/economy/honduras>.

Banco Mundial. (2016). Honduras Encuesta de Empresas 2016. <https://datacatalog.worldbank.org/dataset/honduras-enterprise-survey-2016>.

Banco Mundial. (2019). Informe de Desarrollo Mundial 2019: La Naturaleza Cambiante del Trabajo. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1328-3. Licencia: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

Banco Mundial. (2019). Informe de Desarrollo Mundial 2019: La Naturaleza Cambiante del Trabajo (Capítulo 5).

Foro Económico Mundial (2017). Encuesta de Opinión Ejecutiva

"Con Chamba Vivís Mejor," anteriormente llamado "Entrenamiento para el Empleo, EPEM"



ANEXO A: METODOLOGÍA DE DIAGNÓSTICO DEL TRABAJO

El Diagnóstico del Trabajo (JD, por sus siglas en inglés) utiliza un conjunto de herramientas complementarias para analizar la demanda y la oferta de mano de obra e identificar desafíos y oportunidades para crear mejores empleos, especialmente para las personas pobres y los grupos vulnerables o excluidos. Este anexo describe los elementos de la metodología JD estándar y comenta cómo se adaptó para el estudio de Honduras, dadas las limitaciones de los datos.

MACRO-ANÁLISIS Y TRANSFORMACIÓN ESTRUCTURAL

Esta parte del kit de herramientas de JD examina las tendencias agregadas en el empleo y la productividad. Los impulsores económicos examinan a nivel sectorial, descomponiendo el crecimiento del empleo y la productividad en varios niveles de desagregación. El análisis utiliza dos enfoques metodológicos:

- (a) La herramienta de descomposición del crecimiento. Esta herramienta de diagnóstico amplía la herramienta de descomposición desarrollada en PRMED. Incorpora proyecciones demográficas y de la fuerza laboral —por ejemplo, población en edad laboral, participación en la fuerza laboral y tasas de empleo— para evaluar el crecimiento de la productividad y los posibles resultados de empleo a corto o mediano plazo. El crecimiento histórico de la productividad se descompone por sector —por ejemplo, los cambios de productividad tanto dentro de un mismo sector como entre sectores— así como por tipos de empleo —por ejemplo, rural/urbano, asalariado/empleo independiente. Los patrones históricos resultantes señalan opciones de ganancias de productividad y cuantifican el nivel de creación de empleos necesario para absorber una población en crecimiento con varios perfiles de habilidades y distribuciones geográficas. Entradas de datos: Cuentas Nacionales, Encuestas de Hogares, WDI (DataBank).
- (b) El crecimiento firme y la demanda de mano de obra. El crecimiento de las empresas, las inversiones y las opciones tecnológicas, incluida la relación capital-trabajo, son fundamentales para generar mejores empleos. El análisis estándar de JD utiliza datos a nivel de empresa para identificar qué tipos de empresas y qué sectores están creando empleos y contribuyendo a la productividad y aumentos de ingresos, y cómo estas tendencias se comparan con otros países. El análisis JD también identifica las posibles limitaciones para la competitividad del sector privado y la contratación de más trabajadores. Desafortunadamente, en el caso de Honduras, el censo de empresarial está desactualizado en casi 20 años, y las encuestas de establecimientos económicos utilizados para el Sistema de Cuentas Nacionales presentan inconsistencias, por lo que los datos a nivel de empresa disponibles no permiten un análisis estándar completo de estas cuestiones. Sin embargo, el equipo podría analizar los datos de las encuestas de hogares, a través del tiempo en sectores donde trabajan las personas (público o privado; y el sector productivo en el que se encuentran); cuánto ganan (un indicador aproximado de la productividad laboral); y el tamaño de los establecimientos. El análisis del lado de la demanda también se basó en los datos de la Encuesta de Empresas del Banco Mundial, para comparar las características de las empresas formales del sector privado en Honduras con las de los países vecinos; para comentar sobre la distribución del crecimiento del empleo en sectores; e identificar las principales restricciones de la política y el clima de inversión para el crecimiento, de acuerdo con las opiniones de los encuestados del sector privado.

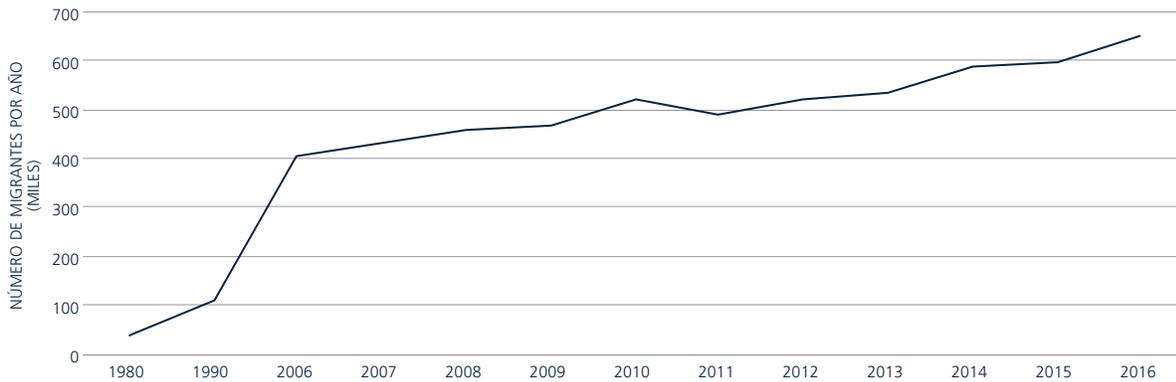
OFERTA LABORAL Y ACCESO AL TRABAJO

La composición del mercado laboral y las tendencias en los diferentes sectores arrojan luz sobre quién tiene acceso a qué tipo de trabajos y qué restricciones afectan a los diferentes grupos en el mercado laboral, por género, edad, educación, región y quintil de ingreso/pobreza. Esta sección proporciona un análisis detallado del lado de la oferta del mercado laboral utilizando datos de encuestas a nivel de hogares, y contempla los resultados clave del mercado laboral para diferentes grupos de población en todas las regiones, sus cambios a lo largo del tiempo y los correlatos de estos resultados (por ejemplo, la correlación con las habilidades y estatus de trabajo). El análisis describe las características de la población en edad de trabajar, incluyendo: tasas de participación; tasas de empleo; tipo de trabajo (salario formal, salario informal, autoempleo, empleador); ocupación y sector; e ingresos laborales. Analiza el papel de los trabajos del sector informal y las empresas de familias. Estos indicadores se informan para diferentes grupos de población según el género, edad, educación, región y quintil de ingreso / pobreza. Entradas de datos: datos de la Encuesta Permanente de Hogares (2001–2016).

ANEXO B: ANEXO ESTADÍSTICO

Gráfico de Anexo 1

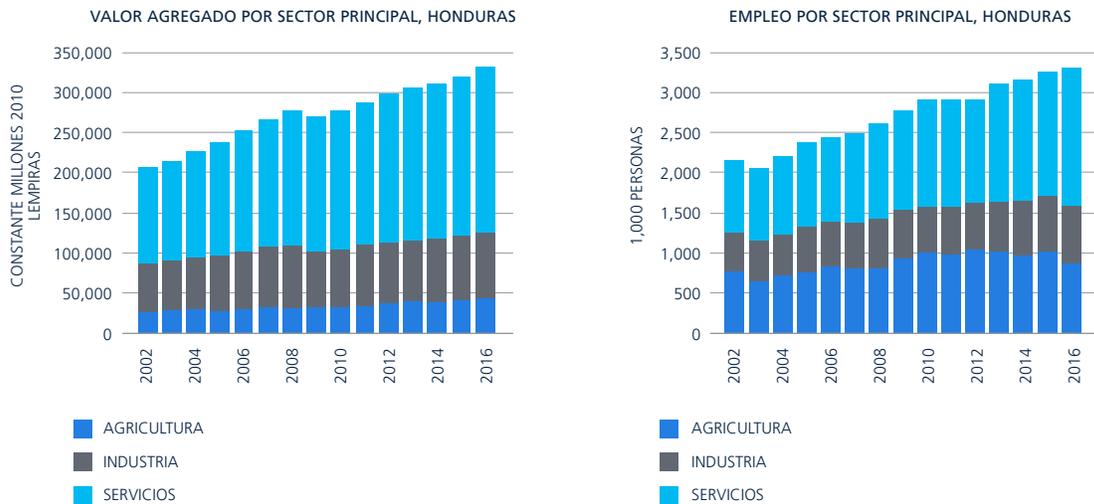
Número de migrantes a los Estados Unidos, 1980–2016



Fuente: Centro de Datos del Instituto de Políticas de Migración (MPI).

Gráfico de Anexo 2

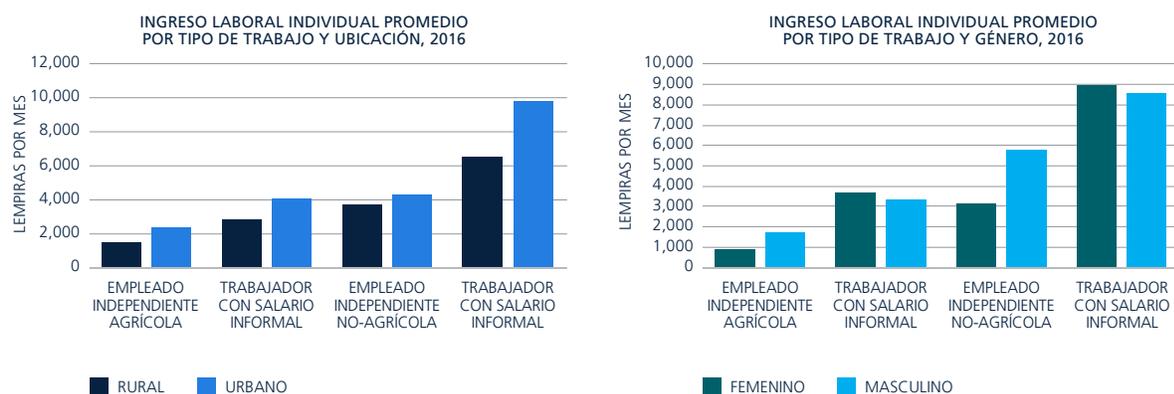
Valor Agregado y Empleo por Sector Principal, Honduras



Fuente: Herramienta de Estructura de Trabajos, utilizando datos de EPHPM, estandarización I2D2.

Gráfico de Anexo 3

Ingreso individual promedio en todas los tipos de trabajos, por ubicación y género, 2016



Fuente: Autores que utilizan la estandarización EPHM SEDLAC 2016.

Tabla de Anexo 1

Proporción de trabajadores por categoría de informalidad productiva, 2001–2016

Año	Proporción formal	Proporción informal	Proporción de información faltante	Total
2001	41%	57%	2%	100%
2002	39%	59%	2%	100%
2003	38%	59%	3%	100%
2004	44%	54%	2%	100%
2005	38%	57%	4%	100%
2006	41%	56%	3%	100%
2007	43%	54%	4%	100%
2008	44%	56%	0%	100%
2009	39%	61%	0%	100%
2010	39%	61%	0%	100%
2011	38%	62%	0%	100%
2012	36%	62%	2%	100%
2013	37%	61%	2%	100%
2014	38%	59%	2%	100%
2015	36%	62%	2%	100%
2016	40%	56%	4%	100%

Fuente: Autores que utilizan la estandarización EPHM SEDLAC 2001–2016.

Tabla de Anexo 2

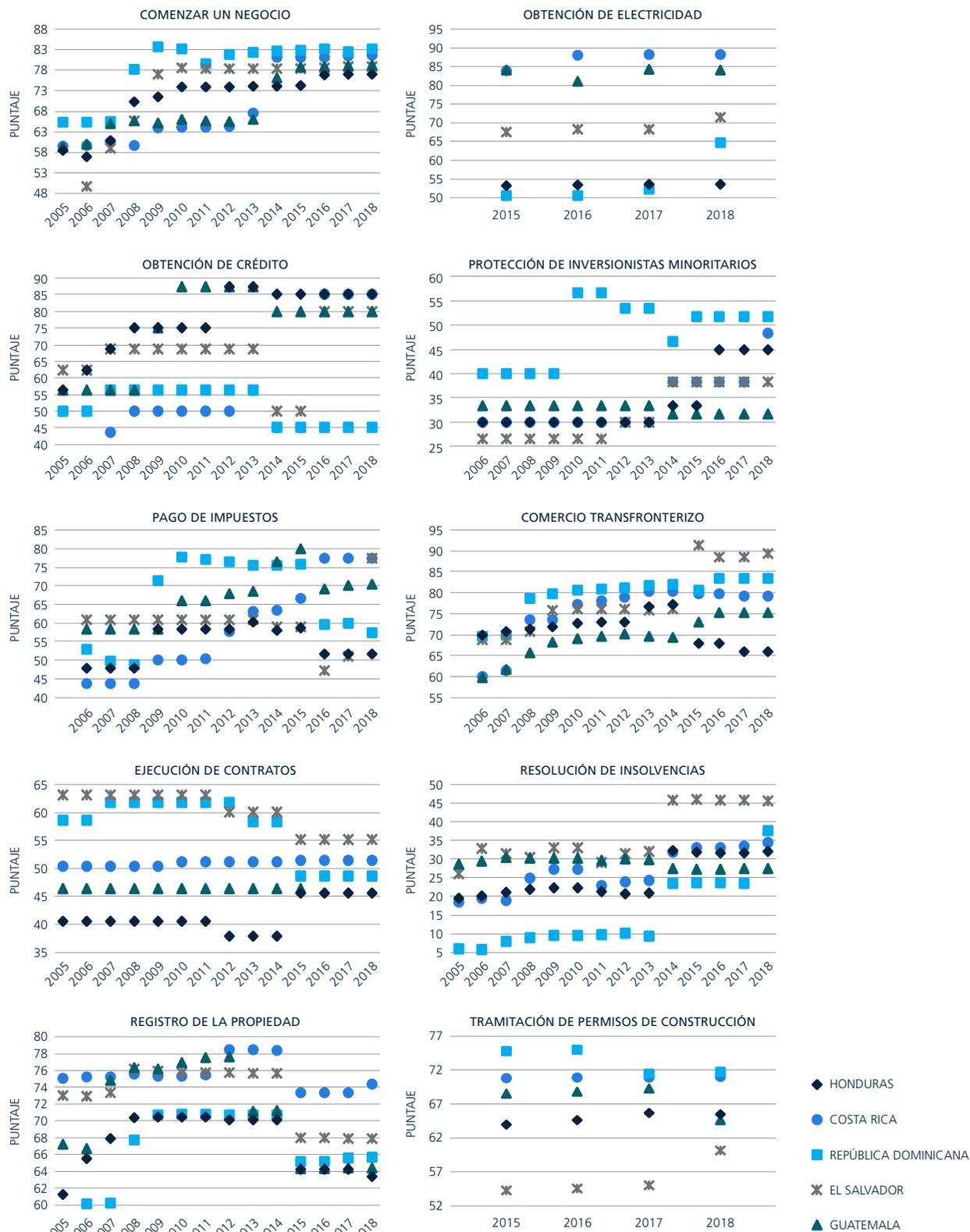
Resultados detallados de las combinaciones de clases de trabajo dentro de los hogares, 2016

Combinaciones de clases de trabajo	Ingreso promedio de la mano de obra disponible en el hogar			% de miembros del hogar con ingreso laboral			Distribución de los hogares		
	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural
Solo salario formal	5,110	6,062	3,390	56%	59%	49%	35.1%	41.6%	26.9%
Sólo trabajadores autónomos no agrícolas	2,609	2,706	2,445	63%	63%	63%	14.0%	16.3%	11.1%
Solo salario informal	2,037	2,578	1,612	58%	61%	55%	13.8%	11.7%	16.4%
Trabajadores autónomos no agrícolas + salario formal	5,113	5,493	4,400	76%	75%	78%	10.6%	12.5%	8.3%
Salario formal + salario informal	4,167	5,043	2,900	72%	74%	68%	7.3%	7.9%	6.7%
Sólo trabajadores autónomos agrícolas	666	978	640	39%	37%	39%	6.5%	1.2%	13.3%
Trabajadores autónomos no agrícolas + salario informal	2,586	2,872	2,209	79%	80%	77%	4.9%	5.3%	4.4%
Trabajadores autónomos agrícolas + salario informal	1,137	951	1,152	59%	62%	59%	2.2%	0.4%	4.5%
Trabajadores autónomos no agrícolas + salario informal + salario formal	4,101	4,358	3,722	78%	78%	78%	1.7%	1.8%	1.6%
Trabajadores autónomos agrícolas + trabajadores autónomos no agrícolas	1,397	1,298	1,414	68%	81%	66%	1.6%	0.5%	2.9%
Trabajadores autónomos agrícolas + salario formal	2,485	2,514	2,479	67%	69%	66%	1.2%	0.5%	2.0%
Trabajadores autónomos agrícolas + trabajadores autónomos no agrícolas + salario informal	2,146	9,174	1,535	70%	60%	71%	0.4%	0.1%	0.9%
Trabajadores autónomos agrícolas + salario informal + salario formal	2,055	2,296	2,003	66%	81%	63%	0.4%	0.1%	0.7%
Trabajadores autónomos agrícolas + trabajadores autónomos no agrícolas + salario formal	2,491	2,354	2,559	65%	63%	65%	0.2%	0.2%	0.3%
Trabajadores autónomos agrícolas + trabajadores autónomos no agrícolas + salario informal + salario formal	1,108		1,108	80%		80%	0.0%	0.0%	0.0%

Fuente: Producido por autores con datos de EPHPM 2016, estandarización de SEDLAC.

Gráfico de Anexo 4

Indicadores de Doing Business para Honduras y países comparadores en la región, circa 2006–2018



Fuente: Creado por autores con información de los indicadores de Doing Business del Banco Mundial.



Address: 1776 G St NW, Washington, DC 20006

Website: <http://www.worldbank.org/en/topic/jobsanddevelopment>

Twitter: @WBG_Jobs

Blog: <http://blogs.worldbank.org/jobs>