

INFORME

ANÁLISIS DE PERFILES DE PUESTO OCUPACIONALES: MANO DE OBRA EXTRANJERA CON CARNET DE TRABAJO



Secretario de Trabajo y Seguridad Social

Wilmer Fernández

Asesor en Investigación en Asuntos Laborales

Asís Castellanos

Jefe del OML

Christian Ramos

Investigadora

María de los Ángeles Flores Sosa

Diseño

Alejandro Fajardo

Responsables de la edición

D.R. 2025, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Cuerpo Bajo B, Séptimo Piso, Centro Cívico Gubernamental “José Cecilio del Valle”, Tegucigalpa, Honduras, 11101 Tegucigalpa, Honduras

Correo electrónico: oml@trabajo.gob.hn

Página web: www.trabajo.gob.hn

Redes Sociales

Este es un documento elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. El contenido de la publicación puede ser reproducido, distribuido y difundido total o parcialmente, sin fines comerciales, siempre que se citen correctamente los créditos y derechos de autoría de la obra original.

Índice

I. Resumen ejecutivo	4
1. Introducción.....	5
2. Marco conceptual y normativo	6
3. Metodología	7
4. Contexto del mercado laboral hondureño	9
5. Perfil de las empresas demandantes.....	10
6. Perfil ocupacional de la mano de obra extranjera	13
7. Perfil sociodemográfico y formativo de la mano de obra extranjera	15
8. Análisis salarial y segmentación del mercado	19
9. Conclusiones.....	21
10. Recomendaciones.....	21
11. Bibliografía.....	23

Índice de gráficos

Gráfico 1: Actividad económica de la empresa que demanda mano de obra extranjera, según capital de origen	111
Gráfico 2: Principales ocupaciones demandadas de mano de obra extranjera	122
Gráfico 3: Principales categorías funcionales de los puestos demandados de mano de obra extranjera.....	133
Gráfico 4: Principales categorías funcionales de los puestos demandados de mano de obra extranjera.....	144
Gráfico 5: Carnets de trabajo emitidos a población extranjera según sexo.....	166
Gráfico 6: Carnets de trabajo emitidos a población extranjera según el rango de edad.....	166
Gráfico 7: Nivel educativo de la mano de obra extranjera según rango de edad.....	177
Gráfico 8: Principales países de origen de la mano de obra extranjera con carnet de trabajo ...	18
Gráfico 9: Carnets de trabajo emitidos a población extranjera según rango salarial y sexo	19

I. Resumen ejecutivo

Este informe analiza los perfiles de puesto ocupacionales de la mano de obra extranjera con carné de trabajo en Honduras, utilizando registros administrativos correspondientes al año 2025, complementados con información del mercado laboral nacional proveniente del Instituto Nacional de Estadística (INE). El objetivo central es identificar qué tipo de empresas demandan mano de obra extranjera, en qué ocupaciones se inserta, qué perfiles sociodemográficos y formativos presenta, y cómo se posiciona salarialmente dentro del mercado laboral.

Los resultados muestran que la demanda de mano de obra extranjera no es generalizada, sino altamente concentrada en un número reducido de actividades económicas, particularmente en servicios empresariales, comercio, industria manufacturera integrada a cadenas de valor, educación privada y servicios especializados de salud. En estos sectores, se observa una mayor participación relativa de empresas de capital internacional, lo que sugiere una demanda asociada a estándares productivos, organizacionales y de gestión específicos.

Desde el punto de vista ocupacional, la mano de obra extranjera se inserta mayoritariamente en cargos directivos, gerenciales, profesionales y técnicos de alta calificación, con una presencia significativa en niveles jerárquicos de decisión y control de procesos. Este patrón confirma que el principal aporte de esta población es cualitativo, vinculado a conocimiento estratégico, experiencia acumulada y capacidades organizacionales, más que a la provisión de fuerza de trabajo operativa.

El análisis salarial refuerza esta lectura. Más de la mitad de la mano de obra extranjera se ubica en tramos salariales altos y estratégicos, con ingresos que superan ampliamente el ingreso promedio nacional e incluso los ingresos promedio de ocupaciones calificadas en el mercado laboral hondureño. Esta evidencia revela una segmentación estructural del mercado laboral, donde la mano de obra extranjera ocupa un segmento claramente diferenciado del resto de la población ocupada.

En términos sociodemográficos y formativos, la población extranjera con carné presenta un perfil altamente selectivo: predominan personas en edades productivas maduras, con educación superior y trayectorias profesionales consolidadas, provenientes tanto de países de la región centroamericana como de otros países vinculados a inversión extranjera y cooperación internacional. El análisis con enfoque de género muestra, además, que estas dinámicas reproducen brechas estructurales, particularmente en el acceso de las mujeres a posiciones estratégicas y a los tramos salariales más altos.

En conjunto, el informe concluye que la mano de obra extranjera con carné de trabajo no representa una amenaza para el empleo nacional, sino una señal clara de déficits estructurales de talento y capacidades en sectores y funciones estratégicas. En este sentido, la gestión de los carnés de trabajo debe concebirse como una herramienta clave de diagnóstico, que permita orientar políticas públicas de formación, empleo y desarrollo productivo, con el objetivo de fortalecer el capital humano nacional y reducir dependencias de largo plazo.

1. Introducción

La migración laboral internacional constituye un componente estructural de los mercados de trabajo contemporáneos, especialmente en economías caracterizadas por heterogeneidad productiva, brechas persistentes de calificación y limitada generación de empleo formal de alta calidad. En este contexto, la contratación de mano de obra extranjera no responde únicamente a dinámicas migratorias, sino que refleja desajustes específicos entre la oferta nacional de trabajo y las necesidades del aparato productivo, particularmente en ocupaciones estratégicas, técnicas y de gestión.

En Honduras, el análisis de la mano de obra extranjera con carné de trabajo adquiere relevancia en un mercado laboral marcado por altos niveles de informalidad, subocupación y concentración del empleo en actividades de baja productividad. De acuerdo con información del Instituto Nacional de Estadística (INE), una proporción significativa de la población ocupada se inserta en modalidades de empleo con bajos niveles de ingreso y limitada absorción de capital humano calificado, lo que restringe la capacidad del sistema productivo para generar trayectorias laborales ascendentes y puestos de alta complejidad técnica.

En este escenario, la demanda de mano de obra extranjera puede interpretarse como un indicador indirecto de déficits estructurales de talento nacional, más que como un fenómeno de sustitución laboral. La evidencia internacional muestra que, cuando está adecuadamente regulada, la migración laboral puede cumplir un rol complementario, facilitando la incorporación de conocimiento, experiencia y capacidades organizacionales que fortalecen la productividad y la competitividad, especialmente en empresas vinculadas a cadenas de valor regionales e internacionales (OIT).

El presente documento, elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, tiene como objetivo analizar los perfiles de puesto ocupacionales de la mano de obra extranjera con carné de trabajo, a partir de registros administrativos oficiales, con el fin de identificar patrones de demanda empresarial, características ocupacionales, perfiles sociodemográficos y formativos, así como niveles de inserción salarial. El análisis se concibe no solo como un ejercicio descriptivo, sino como una herramienta estratégica para la formulación de políticas públicas en materia de empleo, formación profesional, desarrollo productivo y gestión de la migración laboral.

Desde esta perspectiva, el estudio busca aportar evidencia empírica que permita alinear la política migratoria laboral con una estrategia más amplia de fortalecimiento del capital humano nacional, reduciendo brechas estructurales y promoviendo una inserción más equilibrada y sostenible en el mercado laboral hondureño.

2. Marco conceptual y normativo

La migración laboral internacional constituye un fenómeno estructural asociado a las dinámicas de los mercados de trabajo, particularmente en economías caracterizadas por brechas persistentes entre la oferta y la demanda de determinadas calificaciones laborales. Desde un enfoque económico-laboral, la contratación de mano de obra extranjera suele responder a déficits específicos de capital humano, requerimientos de competencias especializadas o a la necesidad de cubrir puestos estratégicos que no logran ser satisfechos plenamente por la fuerza laboral nacional disponible (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

En este sentido, la movilidad laboral internacional no debe interpretarse únicamente como un sustituto del empleo nacional, sino también como un mecanismo de complementariedad productiva, en la medida en que ciertos perfiles ocupacionales —particularmente en niveles técnicos especializados, profesionales y de alta dirección— aportan conocimientos, experiencia y capacidades que fortalecen la productividad empresarial y la competitividad sectorial. La evidencia internacional muestra que, cuando está adecuadamente regulada, la migración laboral puede coexistir con políticas de promoción del empleo nacional y de fortalecimiento de la formación profesional (OIT, 2020).

Desde la perspectiva del mercado laboral hondureño, el análisis de la mano de obra extranjera adquiere especial relevancia en un contexto caracterizado por elevados niveles de informalidad, subocupación y heterogeneidad productiva. De acuerdo con datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE), una proporción significativa de la población ocupada se inserta en actividades de baja productividad y limitada absorción de empleo calificado, lo que restringe la capacidad del mercado laboral para generar oportunidades en ocupaciones de mayor complejidad técnica y gerencial (INE, 2024). En este marco, la demanda de trabajadores extranjeros puede interpretarse como un indicador indirecto de desajustes estructurales entre la formación disponible y los requerimientos del aparato productivo.

En el plano normativo, la contratación de mano de obra extranjera en Honduras se encuentra regulada por la legislación laboral y migratoria vigente, que establece los mecanismos para autorizar el ingreso y la permanencia de personas extranjeras con fines laborales. La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), a través de la Dirección General de Empleo y del Departamento de Migraciones Laborales, es la instancia competente para otorgar el carné de trabajo a extranjeros con residencia legal o permiso especial, conforme a lo dispuesto en el Decreto No. 1051 de creación de la Dirección General de Empleo y al Acuerdo STSS-259-2011, que regula los procedimientos administrativos aplicables (STSS, 2011).

Este marco normativo tiene como objetivo asegurar que la inserción laboral de personas extranjeras se realice de forma ordenada, transparente y en concordancia con las necesidades del mercado de trabajo nacional, resguardando al mismo tiempo los derechos laborales y promoviendo condiciones de empleo decente. En coherencia con los principios establecidos por la OIT, la regulación de la migración laboral debe articularse con las políticas de empleo,

formación y desarrollo productivo, de manera que la contratación de trabajadores extranjeros no profundice las brechas existentes, sino que contribuya a la transferencia de conocimientos y al fortalecimiento de las capacidades nacionales (OIT, 2015).

Bajo este enfoque, el análisis de los perfiles de puestos ocupacionales de mano de obra extranjera con carné de trabajo se concibe como una herramienta analítica para identificar patrones de demanda, sectores críticos y ocupaciones estratégicas, así como para aportar evidencia empírica que apoye la formulación de políticas públicas orientadas al empleo, la formación profesional y la gestión integral de la migración laboral en Honduras.

3. Metodología

El presente análisis se basa en el uso de registros administrativos generados en el marco de las funciones legales de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), específicamente a través del Departamento de Migraciones Laborales adscrito a la Dirección General de Empleo. Dichos registros corresponden a los carnés de trabajo otorgados a personas extranjeras, tanto por primera vez como por renovación, durante el año 2025, los cuales habilitan legalmente la inserción laboral de extranjeros en empresas establecidas en el país.

3.1. Fuente de información

La fuente principal de información corresponde a la base de datos administrativa de la Unidad de Migraciones Laborales (MIGRALAB), construida a partir de instrumentos oficiales de captación, entre los que se incluyen la ficha de registro del trabajador extranjero, el análisis de puesto y el acta de constatación laboral. Estos instrumentos recogen información detallada tanto del trabajador como de la empresa contratante, lo que permite caracterizar la demanda de mano de obra extranjera desde una perspectiva ocupacional y empresarial.

De manera complementaria, se utilizaron indicadores seleccionados del mercado laboral nacional provenientes del Instituto Nacional de Estadística (INE), con el propósito de contextualizar los resultados del análisis y facilitar una lectura comparativa de la demanda de mano de obra extranjera frente a las condiciones generales del empleo en Honduras. Es importante señalar que estos datos no se integran como fuente directa de estimación, sino como referente analítico de contexto (INE, 2024).

3.2. Unidad de análisis y población de estudio

La unidad de análisis está constituida por cada registro individual de trabajador extranjero con carné de trabajo vigente en 2025. La población de estudio incluye la totalidad de carnés emitidos o renovados durante el período analizado, lo que permite un abordaje censal del fenómeno dentro del universo administrativo disponible.

Cada registro se asocia a una empresa demandante de mano de obra extranjera, lo que posibilita analizar simultáneamente las características del trabajador, del puesto ocupado y del tipo de empresa contratante.

3.3. Variables analizadas y procesos de clasificación

El análisis incorpora un conjunto de variables clave organizadas en cuatro dimensiones principales:

- **Características de la empresa:** actividad económica, capital de origen y tipo de empresa.
- **Características del puesto ocupacional:** ocupación específica, grupo ocupacional y nivel jerárquico.
- **Perfil del trabajador extranjero:** nivel educativo, sexo, edad y país de origen.
- **Condiciones de inserción laboral:** rango salarial reportado y sector de actividad.

Con el fin de garantizar coherencia analítica y comparabilidad, se aplicaron procesos de clasificación y reagrupación en varias de estas variables. En particular, las actividades económicas de las empresas fueron agrupadas en grandes ramas de actividad, siguiendo criterios compatibles con las clasificaciones utilizadas en las estadísticas oficiales del INE, lo que permite una lectura integrada con la estructura productiva nacional (INE, 2024).

Asimismo, las ocupaciones reportadas fueron reorganizadas en grupos ocupacionales, atendiendo a la naturaleza de las funciones desempeñadas y al nivel de responsabilidad asociado, lo que facilita la identificación de patrones de demanda en puestos directivos, profesionales, técnicos y operativos.

3.4. Clasificación de empresas nacionales y transnacionales

Un componente central del análisis metodológico es la clasificación de las empresas demandantes de mano de obra extranjera según el origen de su capital, distinguiendo entre empresas nacionales y empresas transnacionales. Esta clasificación se realizó con base en la información declarada en los registros administrativos y en la identificación del control o propiedad del capital de la empresa.

La distinción entre empresas nacionales y transnacionales resulta fundamental para el análisis, en tanto permite examinar diferencias en los perfiles ocupacionales demandados, los niveles salariales ofrecidos y los sectores económicos en los que se concentra la contratación de trabajadores extranjeros. La literatura especializada señala que las empresas de capital transnacional suelen demandar con mayor frecuencia perfiles estratégicos y altamente calificados, asociados a funciones de dirección, coordinación y transferencia de conocimiento, mientras que las empresas nacionales presentan patrones de demanda más heterogéneos, vinculados a necesidades específicas de gestión, operación o expansión productiva (OIT, 2020).

3.5. Alcances y limitaciones del análisis

El alcance del estudio se circunscribe a la mano de obra extranjera formalmente autorizada mediante carné de trabajo, por lo que no incluye a personas extranjeras que se encuentren

insertas en el mercado laboral de manera informal o irregular. Asimismo, el análisis no permite inferir de forma directa efectos de sustitución o desplazamiento del empleo nacional, dado que los registros administrativos no contienen información sobre postulantes nacionales para los mismos puestos.

No obstante, el uso de información administrativa detallada constituye una fortaleza significativa, ya que permite identificar con precisión los perfiles ocupacionales demandados, los sectores económicos involucrados y las características de las empresas contratantes, aportando evidencia relevante para el diseño y la evaluación de políticas públicas en materia de empleo, formación profesional y migración laboral.

4. Contexto del mercado laboral hondureño

El análisis de los perfiles ocupacionales de la mano de obra extranjera con carné de trabajo debe situarse en el contexto general del mercado laboral hondureño, el cual presenta características estructurales que condicionan la capacidad de absorción de empleo calificado y la generación de oportunidades laborales de calidad. Este contexto resulta clave para interpretar adecuadamente la demanda de trabajadores extranjeros por parte de las empresas nacionales y transnacionales establecidas en el país.

De acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM), el mercado laboral hondureño se caracteriza por una elevada informalidad laboral, altos niveles de subocupación y una fuerte concentración del empleo en actividades de baja productividad. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), más del 70% de la población ocupada se inserta en modalidades de empleo informal, particularmente en el trabajo por cuenta propia y en unidades económicas de pequeño tamaño, lo que limita la generación de empleo asalariado formal y reduce la demanda interna de perfiles técnicos y profesionales especializados (INE, 2024).

Desde el punto de vista sectorial, el empleo se concentra mayoritariamente en ramas como la agricultura, el comercio y los servicios, actividades que, si bien absorben una parte significativa de la fuerza laboral, presentan bajos niveles de productividad promedio y escasa incorporación de innovación y tecnología. En contraste, sectores como la industria manufacturera, los servicios empresariales, las actividades financieras y algunos segmentos de la agroindustria muestran una mayor demanda de competencias técnicas, profesionales y gerenciales, pero su capacidad de generación de empleo sigue siendo limitada en relación con el tamaño de la población económicamente activa (Banco Central de Honduras [BCH], 2024).

Esta estructura productiva heterogénea se traduce en desajustes persistentes entre la oferta de trabajo y los requerimientos del aparato productivo, particularmente en ocupaciones que demandan formación especializada, experiencia técnica o capacidades de gestión. Diversos estudios han señalado que los sistemas educativos y de formación profesional en economías con alta informalidad enfrentan dificultades para responder con agilidad a las necesidades cambiantes del mercado laboral, lo que puede generar déficits de capital humano en sectores

específicos, aun cuando exista abundancia de mano de obra disponible (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015).

Adicionalmente, el mercado laboral hondureño se ve afectado por limitadas oportunidades de movilidad ocupacional y bajos niveles de inversión en capacitación continua, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores. La evidencia regional indica que, en este tipo de contextos, las empresas —especialmente aquellas con vínculos internacionales o inserción en cadenas globales de valor— tienden a recurrir a la contratación de mano de obra extranjera para cubrir puestos estratégicos, técnicos o directivos, ante la dificultad de encontrar perfiles adecuados en el mercado local (OIT, 2021).

Desde una perspectiva de política pública, este contexto plantea retos relevantes. Por un lado, la contratación de trabajadores extranjeros puede interpretarse como una respuesta empresarial a brechas estructurales de formación y experiencia, más que como un fenómeno aislado de sustitución laboral. Por otro, evidencia la necesidad de fortalecer la articulación entre las políticas de empleo, educación y formación profesional, con el fin de reducir los desajustes entre la oferta nacional de trabajo y las demandas del sistema productivo (Banco Mundial, 2020).

En este marco, el análisis de la mano de obra extranjera con carné de trabajo se inserta como un insumo complementario para comprender las limitaciones y oportunidades del mercado laboral hondureño, permitiendo identificar sectores y ocupaciones donde existen déficits persistentes de capital humano, así como áreas estratégicas en las que la política pública podría intervenir para promover la formación, certificación y empleabilidad de la población nacional.

5. Perfil de las empresas demandantes

El análisis de los carnés de trabajo otorgados a personas extranjeras permite identificar con precisión qué tipo de empresas demandan esta mano de obra, en qué actividades económicas se concentra y para qué tipos de puestos se utiliza. La evidencia muestra que esta demanda no es transversal al mercado laboral hondureño, sino que responde a patrones claramente definidos por actividad económica, origen del capital y nivel ocupacional, revelando dinámicas estructurales del aparato productivo que no son plenamente captadas por las encuestas de hogares.

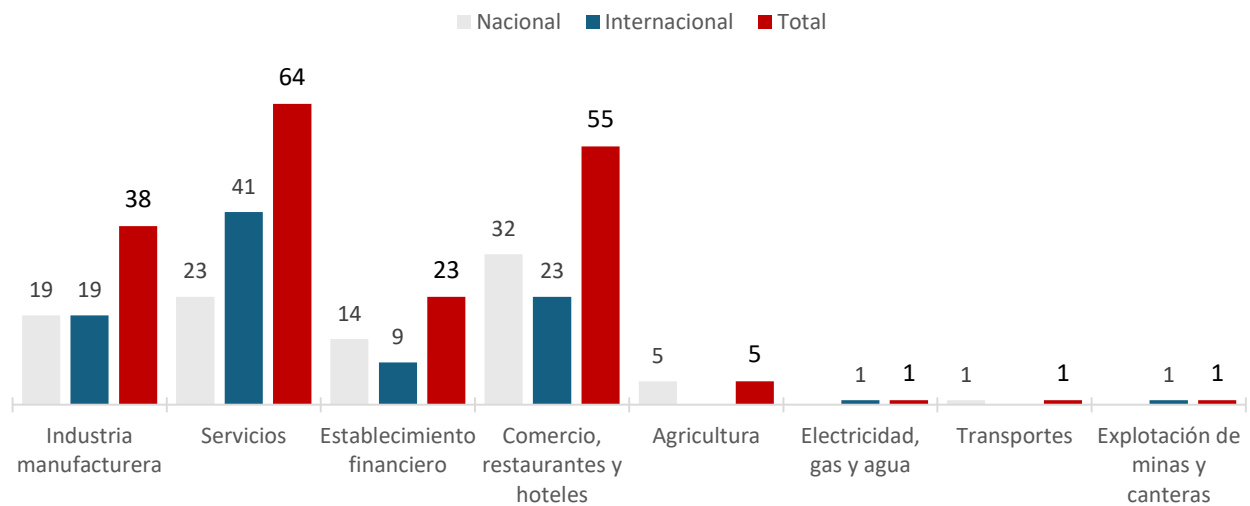
5.1. Actividad económica y origen de capital de las empresas demandantes

El cruce entre actividad económica y origen del capital muestra una alta concentración de la demanda de mano de obra extranjera con carné de trabajo en un número reducido de actividades, así como una mayor propensión relativa de las empresas internacionales a recurrir a este tipo de contratación.

Del total de carnés analizados, el 83.5 % se concentra en tres actividades (125): servicios (34.0 %), comercio, restaurantes y hoteles (29.3 %), e industria manufacturera (20.2 %). Estas ramas concentran además una proporción significativa de empresas de capital internacional,

particularmente en servicios empresariales, establecimientos financieros y de seguros, y en segmentos industriales integrados a cadenas de valor internacionales.

Gráfico 1: Actividad económica de la empresa que demanda mano de obra extranjera, según capital de origen



Fuente: Elaboración propia con base en los Registros administrativos de la Unidad, 2025.

En estas actividades, las empresas internacionales concentran más de la mitad de los carnés otorgados, a pesar de representar una fracción minoritaria del total de empresas que operan en el país, lo que evidencia una sobrerrepresentación del capital transnacional en la demanda de mano de obra extranjera. Por el contrario, las empresas de capital nacional presentan una demanda más focalizada, asociada principalmente a educación privada, servicios de salud especializados y funciones técnicas específicas, lo que sugiere una contratación orientada a cubrir vacíos concretos de capacidades más que a estrategias corporativas de largo plazo.

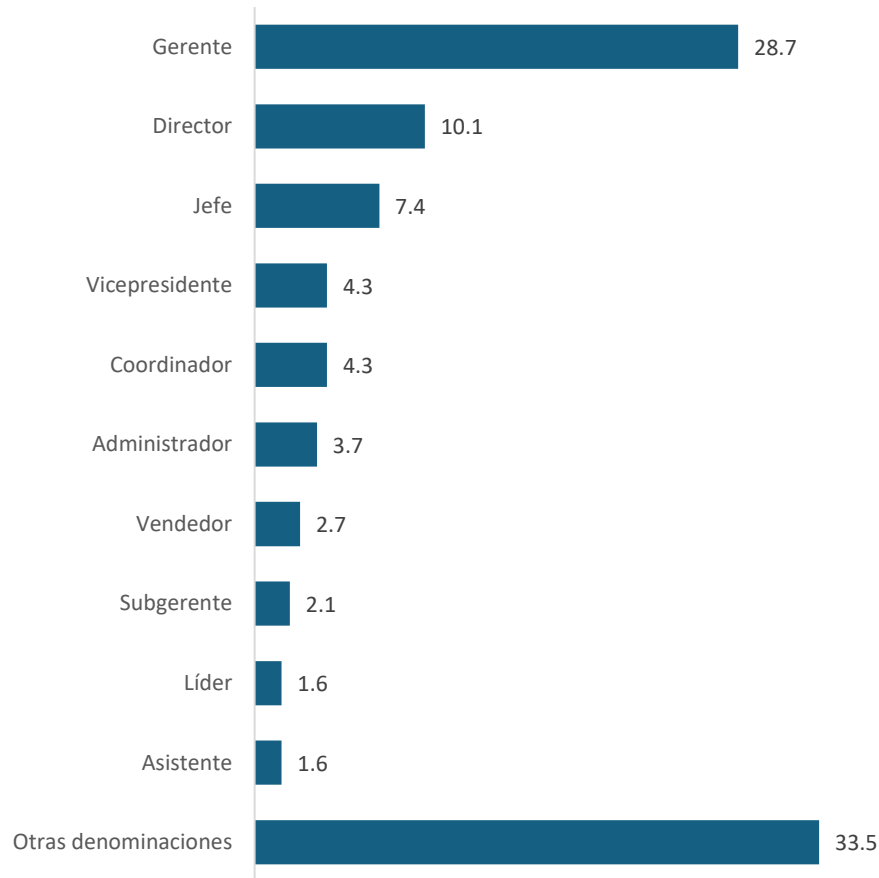
Al contrastar estos resultados con la estructura del empleo nacional, se observa que, aunque el sector servicios concentra alrededor del 56 % del empleo total según la Instituto Nacional de Estadística (INE), estas mismas actividades concentran más del 80 % de los carnés de trabajo para personas extranjeras, confirmando que la demanda se encuentra sobrerrepresentada en los segmentos más formales y organizados del mercado laboral. Este patrón refuerza la idea de que la contratación de mano de obra extranjera responde a brechas específicas de especialización y experiencia, y no a una escasez generalizada de trabajadores.

5.2. Tipo de puesto demandado según tipo de empresa

El cruce entre el origen del capital y el tipo de puesto demandado confirma que la mano de obra extranjera cumple funciones diferenciadas dentro del sistema productivo hondureño. En las empresas transnacionales, aproximadamente el 68 % de los carnés corresponde a puestos estratégicos o de alta calificación, incluyendo cargos directivos, gerenciales, de supervisión

técnica y especialización profesional. El 32 % restante se distribuye en puestos técnicos especializados de nivel medio.

Gráfico 2: Principales ocupaciones demandadas de mano de obra extranjera



Fuente: Elaboración propia con base en los Registros administrativos de la Unidad, 2025.

Esta estructura indica que la contratación de personas extranjeras en empresas transnacionales no sustituye empleo nacional, sino que se orienta a funciones críticas para la gestión, coordinación y control de procesos productivos complejos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) identifica este comportamiento como característico de filiales de empresas multinacionales, donde la movilidad laboral internacional cumple un rol estratégico en la transferencia de capacidades y prácticas productivas (OIT, 2022).

En las empresas de capital nacional, el patrón es inverso. Cerca del 72 % de los carnés corresponde a puestos técnicos u operativos especializados, mientras que solo alrededor del 28 % se ubica en cargos directivos o estratégicos. Esto evidencia que las empresas nacionales recurren a la mano de obra extranjera principalmente para resolver necesidades productivas concretas asociadas a especialización técnica o experiencia específica no disponible localmente, más que para funciones de dirección o control estratégico.

Desde una perspectiva de política pública, la evidencia refuerza la necesidad de articular la gestión de permisos de trabajo con políticas activas de formación, certificación y desarrollo de competencias, orientadas a reducir estas brechas en el mediano plazo y a fortalecer la capacidad del mercado laboral nacional para responder a las demandas del aparato productivo.

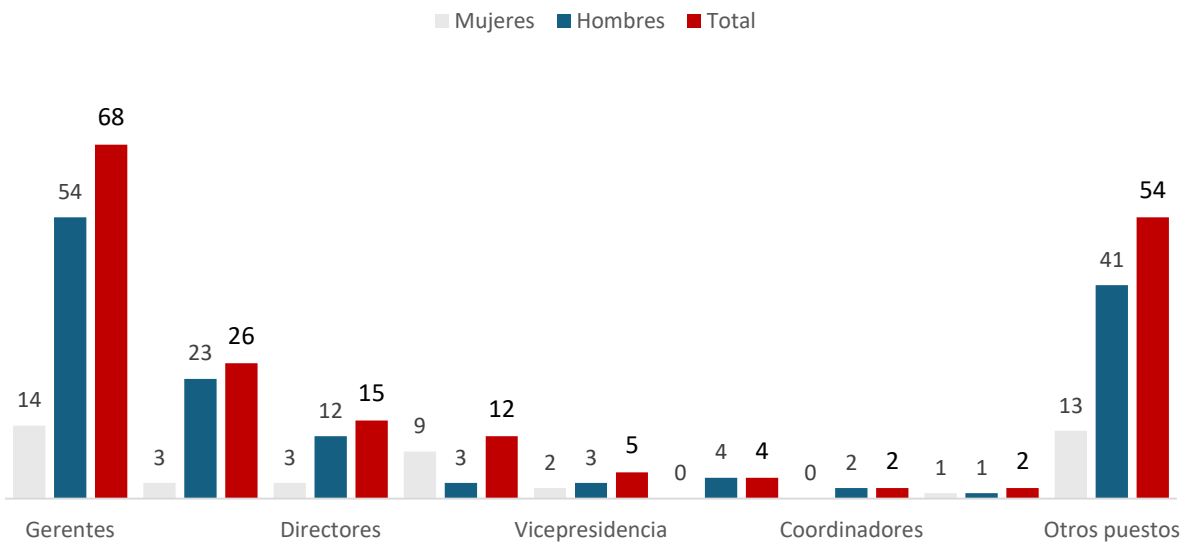
6. Perfil ocupacional de la mano de obra extranjera

El perfil ocupacional de la mano de obra extranjera con carné de trabajo permite identificar con precisión qué tipo de conocimiento, experiencia y funciones están ingresando al país. A partir de los registros administrativos, se observa que la inserción laboral de personas extranjeras se concentra de forma marcada en ocupaciones de dirección, gestión y alta calificación, lo que indica que el principal aporte de esta mano de obra es cualitativo, más que cuantitativo.

6.1. Categoría funcional más demandadas

Las ocupaciones más demandadas de mano de obra extranjera se concentran principalmente en funciones de dirección, jefatura y gestión, y esta concentración presenta una marcada diferenciación por sexo. En los puestos de gerencia, que representan 36.2 % del total de carnés, los hombres concentran el 79.4 %, frente a el 20.6 % de mujeres. Una brecha similar se observa en las jefaturas, donde los hombres representan el 88.5 %, y en los cargos de dirección, donde concentran el 80 %.

Gráfico 3: Principales categorías funcionales de los puestos demandados de mano de obra extranjera



Fuente: Elaboración propia con base en los Registros administrativos de la Unidad, 2025.

Este patrón indica que las funciones asociadas a toma de decisiones, control organizacional y conducción de procesos están fuertemente masculinizadas. En contraste, existen ocupaciones donde la participación femenina es mayoritaria. En docencia, las mujeres concentran el 75 % de

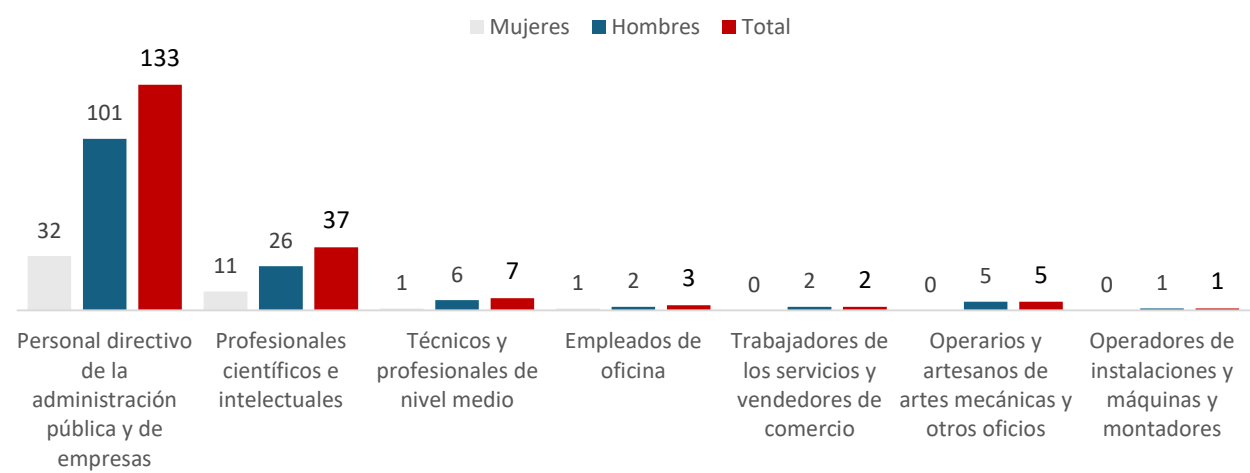
los carnés, lo que sugiere que el conocimiento que ingresa al país a través de mujeres extranjeras se vincula en mayor medida a formación, transmisión de conocimiento y funciones educativas, más que a control jerárquico.

Esta diferenciación funcional por sexo revela que la inserción ocupacional de la mano de obra extranjera reproduce patrones de segmentación de género, incluso dentro de un grupo altamente seleccionado y calificado.

6.2. Grupos ocupacionales

El análisis por grupos ocupacionales refuerza esta lectura. El grupo de personal directivo de la administración pública y de empresas, que concentra el 70.7 % de los carnés, presenta una composición marcadamente masculina: el 75.9 % corresponde a hombres y el 24.1 % a mujeres. En el grupo de profesionales científicos e intelectuales, los hombres representan el 70.3 %, mientras que las mujeres alcanzan el 29.7 %, mostrando una brecha menor, pero aún significativa.

Gráfico 4: Principales categorías funcionales de los puestos demandados de mano de obra extranjera



Fuente: Elaboración propia con base en los Registros administrativos de la Unidad, 2025.

En los grupos técnicos y operativos, la participación femenina es marginal o inexistente, lo que evidencia que las mujeres extranjeras no solo están subrepresentadas en términos generales, sino que además tienen un acceso muy limitado a ocupaciones técnicas intermedias y oficios, concentrándose en perfiles profesionales específicos.

Este patrón contrasta con la estructura general del empleo en Honduras, donde, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), las mujeres ya enfrentan barreras estructurales para acceder a ocupaciones de mayor jerarquía y remuneración. La evidencia sugiere que estas desigualdades no desaparecen con la migración laboral, sino que tienden a reproducirse.

Este patrón no solo revela brechas persistentes en la estructura ocupacional, sino que plantea desafíos claros para las políticas públicas orientadas a igualdad de oportunidades, desarrollo de capacidades y transferencia efectiva de conocimiento, especialmente si se busca que los beneficios de esta inserción laboral tengan efectos más amplios sobre el mercado laboral nacional.

6.3. Nivel jerárquico y función estratégica

La diferenciación por sexo se vuelve aún más evidente al analizar el nivel jerárquico de los puestos. Al agrupar las categorías funcionales asociadas a liderazgo y gestión —gerentes, directores, jefaturas, vicepresidencias, coordinaciones y supervisión— se observa que el 62.2 % de los carnés corresponde a cargos jerárquicos, de los cuales casi cuatro de cada cinco están ocupados por hombres.

Esto indica que el conocimiento estratégico que ingresa al país —en términos de dirección, gestión, coordinación y control de procesos— se canaliza predominantemente a través de hombres extranjeros. En contraste, la participación femenina se concentra en mayor medida en docencia, profesiones específicas y otros puestos especializados, con menor peso en la estructura jerárquica.

7. Perfil sociodemográfico y formativo de la mano de obra extranjera

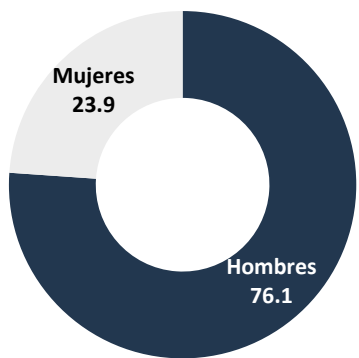
El análisis del perfil sociodemográfico y formativo de la mano de obra extranjera con carné de trabajo permite identificar qué tipo de población está ingresando al mercado laboral hondureño, no solo en términos ocupacionales, sino también desde sus características de edad, sexo, nivel educativo y país de origen. Estos elementos son fundamentales para comprender el tipo de capital humano que se incorpora, su potencial de inserción productiva y las implicaciones para el diseño de políticas laborales y migratorias.

7.1. Sexo

Del total de 188 carnés de trabajo emitidos, 143 corresponden a hombres (76.1 %) y 45 a mujeres (23.9 %), lo que evidencia una brecha de género significativa en el acceso a este tipo de inserción laboral. Esta distribución confirma que la migración laboral con fines de empleo formal en Honduras está fuertemente masculinizada, especialmente en los segmentos de mayor jerarquía y especialización, como se evidenció en el apartado ocupacional.

Este patrón es consistente con la evidencia regional documentada por la Organización Internacional del Trabajo, que señala que la migración laboral calificada tiende a concentrarse en hombres, particularmente cuando está asociada a posiciones directivas, técnicas o de gestión, mientras que la participación femenina suele ser menor y más segmentada por tipo de función (OIT, 2022).

Gráfico 5: Carnets de trabajo emitidos a población extranjera según sexo

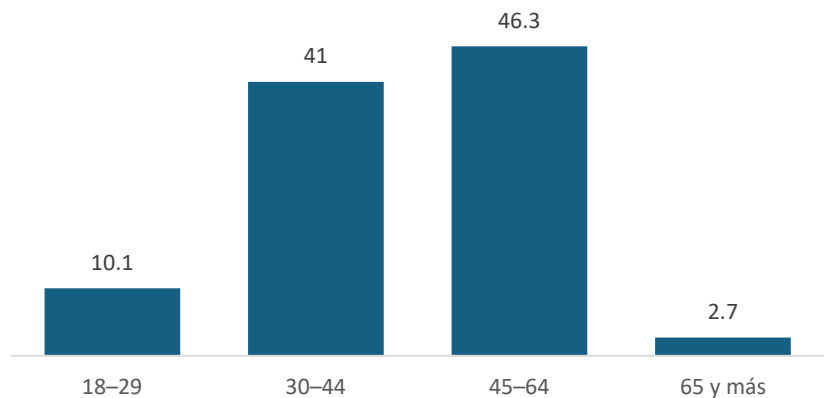


Fuente: Elaboración propia con base en los Registros administrativos de la Unidad, 2025.

7.2. Edad

La distribución por edad muestra que la mano de obra extranjera con carné se concentra principalmente en edades productivas maduras. El grupo de 45 a 64 años representa el 46.3 % del total, seguido por el grupo de 30 a 44 años, con 41.0 %. En conjunto, estos dos rangos concentran el 87.3 % de los carnés emitidos.

Gráfico 6: Carnets de trabajo emitidos a población extranjera según el rango de edad



Fuente: Elaboración propia con base en los Registros administrativos de la Unidad, 2025.

En contraste, la población joven de 18 a 29 años representa apenas el 10.1 %, mientras que las personas de 65 años y más concentran solo el 2.7 %. Esta estructura etaria sugiere que la contratación de mano de obra extranjera no se orienta a etapas iniciales de la vida laboral, sino a personas con trayectorias profesionales consolidadas, experiencia acumulada y capacidad de asumir funciones de responsabilidad o especialización.

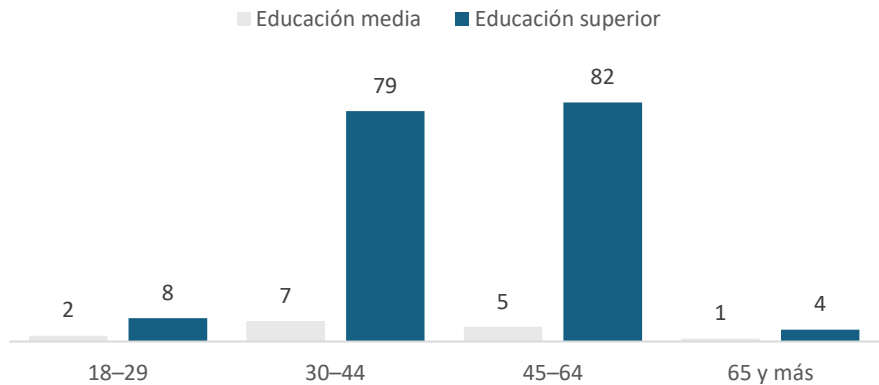
Este patrón difiere del perfil general del mercado laboral hondureño, donde, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la población ocupada es significativamente más joven, especialmente en los segmentos de menor calificación e informalidad (EPHPM). La diferencia refuerza la idea de que la migración laboral con carné responde a criterios de experiencia y especialización, más que a disponibilidad general de fuerza de trabajo.

7.3. Nivel educativo

El nivel educativo de la mano de obra extranjera evidencia un perfil formativo altamente calificado. Del total de carnés emitidos, 173 corresponden a personas con educación superior, lo que representa el 92.0 %, mientras que solo 15 carnés (8.0 %) corresponden a personas con educación media.

La desagregación por sexo muestra que este patrón se mantiene tanto en hombres como en mujeres. Entre las mujeres, el 86.7 % cuenta con educación superior, y entre los hombres esta proporción asciende a 93.7 %. Esta elevada concentración de educación superior confirma que la mano de obra extranjera que ingresa al país no compite en los niveles educativos bajos, sino que se inserta en los estratos más altos del capital humano disponible.

Gráfico 7: Nivel educativo de la mano de obra extranjera según rango de edad



Fuente: Elaboración propia con base en los Registros administrativos de la Unidad, 2025.

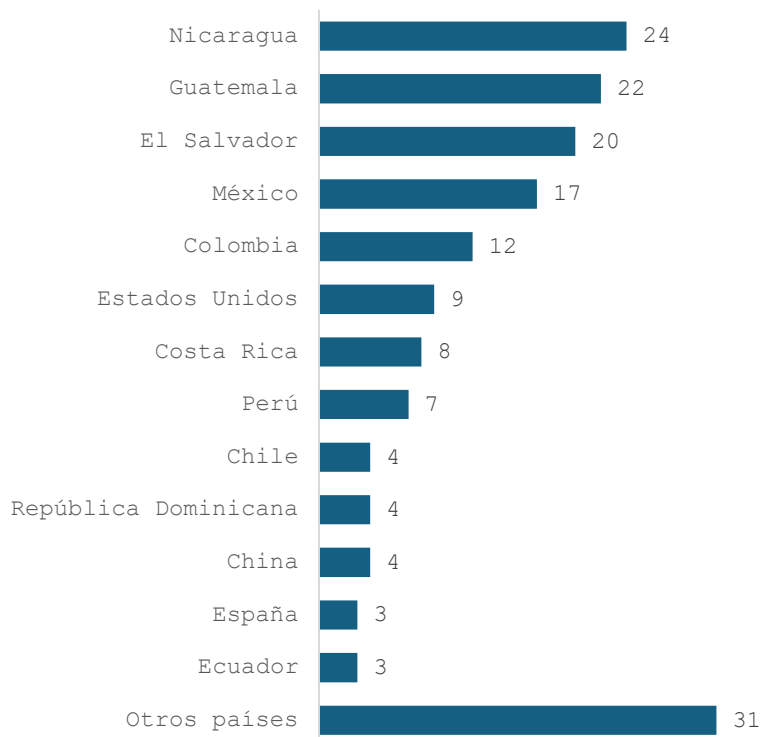
Al analizar el nivel educativo por rango de edad, se observa que la educación superior predomina en todos los grupos etarios, incluyendo los más jóvenes y los de mayor edad. Incluso en el grupo de 45 a 64 años, que concentra la mayor cantidad de carnés, el 94.3 % cuenta con educación superior, lo que refuerza la idea de que el principal activo que ingresa al país es conocimiento formal y experiencia profesional, acumulados a lo largo del ciclo laboral.

Este perfil contrasta fuertemente con la estructura educativa del empleo nacional. Según datos del INE, una proporción significativa de la población ocupada en Honduras no ha completado la educación media, especialmente en el sector informal. La brecha evidencia que la migración laboral con carné opera como un mecanismo selectivo de incorporación de capital humano altamente calificado, más que como una fuente de mano de obra general.

7.4. País de origen

La distribución por país de origen muestra una composición regionalmente diversa, con una fuerte presencia de países de América Latina y del Norte. Los principales países de origen son El Salvador (14.9 %), Nicaragua (12.2 %) y Guatemala (11.7 %), lo que refleja la importancia de la movilidad laboral intrarregional centroamericana. A estos se suman Colombia (10.6 %) y México (9.0 %), consolidando un patrón de origen predominantemente latinoamericano.

Gráfico 8: Principales países de origen de la mano de obra extranjera con carnet de trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en los Registros administrativos de la Unidad, 2025.

Asimismo, se observa la presencia de países extrarregionales, como Estados Unidos (5.3 %) y Corea del Sur (1.6 %), así como un grupo diverso clasificado como otros países, que concentra 22.9 % de los carnés. Esta diversidad sugiere que Honduras no solo recibe mano de obra extranjera regional, sino también perfiles específicos vinculados a inversión extranjera, cooperación internacional y actividades empresariales especializadas.

Desde una lectura estructural, la composición por país de origen refuerza la idea de que la mano de obra extranjera que ingresa al país combina proximidad regional —asociada a integración económica centroamericana— con movilidad internacional de capital humano especializado, vinculada a empresas transnacionales y redes productivas más amplias.

8. Análisis salarial y segmentación del mercado

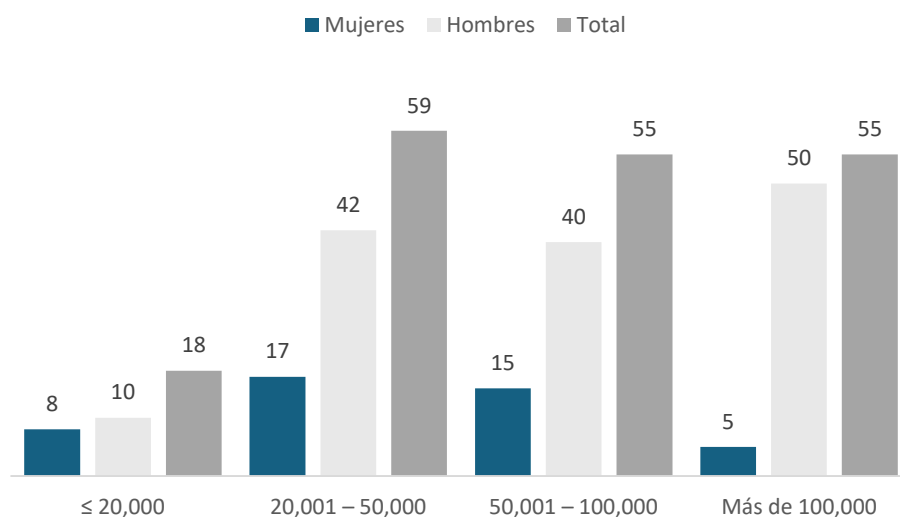
El análisis salarial de la mano de obra extranjera con carné de trabajo permite identificar cómo se inserta este grupo dentro de la estructura de ingresos del mercado laboral hondureño y en qué medida ocupa segmentos salariales diferenciados respecto a la población ocupada nacional. La evidencia muestra que la migración laboral formal no se distribuye homogéneamente en la escala salarial, sino que se concentra en tramos medios, altos y estratégicos, configurando una segmentación clara del mercado de trabajo.

8.1. Distribución salarial de la mano de obra extranjera

Del total de 188 carnés de trabajo analizados, solo el 9.6 % se ubica en el tramo salarial de hasta L 20,000 mensuales, mientras que el 31.4 % percibe ingresos entre L 20,001 y L 50,000. A partir de este nivel, la concentración se desplaza claramente hacia los tramos superiores: el 29.3 % se ubica entre L 50,001 y L 100,000, y otro 29.3 % percibe más de L 100,000 mensuales.

En conjunto, el 58.6 % de la mano de obra extranjera percibe ingresos superiores a L 50,000, lo que confirma que su inserción laboral se da mayoritariamente en los segmentos altos de la distribución salarial. Esta estructura refuerza la lectura desarrollada en los apartados previos: la migración laboral con carné no responde a una demanda de mano de obra de bajo costo, sino a la incorporación de capital humano calificado y estratégico, asociado a funciones de dirección, especialización técnica y control organizacional.

Gráfico 9: Carnets de trabajo emitidos a población extranjera según rango salarial y sexo



Fuente: Elaboración propia con base en los Registros administrativos de la Unidad, 2025.

La desagregación por sexo muestra diferencias relevantes. Mientras que el 35.0 % de los hombres se ubica en el tramo de más de L 100,000, en el caso de las mujeres esta proporción se reduce a 11.1 %, evidenciando una brecha salarial de género incluso dentro de un segmento altamente

seleccionado del mercado laboral. En contraste, las mujeres se concentran proporcionalmente más en los tramos salariales medios, particularmente entre L 20,001 y L 50,000.

8.2. Segmentación salarial: salarios medios, altos y estratégicos

A partir de la distribución observada, es posible identificar tres segmentos salariales diferenciados dentro de la mano de obra extranjera:

En primer lugar, los salarios medios (hasta L 50,000) concentran el 41.0 % de los carnés, correspondiendo principalmente a funciones profesionales, técnicas especializadas y algunos puestos administrativos calificados. Este segmento ya se ubica muy por encima del ingreso promedio nacional, como se mostrará más adelante.

En segundo lugar, los salarios altos (L 50,001 a L 100,000) representan el 29.3 %, y se asocian mayoritariamente a cargos de jefatura, coordinación técnica, especialistas y posiciones profesionales senior.

Finalmente, los salarios estratégicos (más de L 100,000) concentran otro 29.3 % de los carnés, y corresponden casi exclusivamente a puestos directivos, gerenciales y de alta responsabilidad, donde la remuneración refleja no solo calificación formal, sino experiencia acumulada, poder de decisión y control de procesos clave dentro de las organizaciones.

Esta segmentación confirma que la mano de obra extranjera opera en un mercado laboral distinto al promedio nacional, especialmente en los tramos superiores de la escala salarial.

8.3. Comparación referencial con los ingresos del mercado laboral nacional

La comparación con los datos del mercado laboral nacional refuerza la magnitud de esta segmentación. Según la Instituto Nacional de Estadística (INE), el ingreso promedio nacional de las personas ocupadas es de L 9,691 mensuales, y el ingreso promedio de los asalariados del sector privado alcanza L 18,261 (EPHPM, julio 2025). Incluso las personas ocupadas con educación superior registran un ingreso promedio de L 19,394, muy por debajo de los tramos salariales donde se concentra la mano de obra extranjera.

Más aún, el ingreso promedio de directores y gerentes en el mercado laboral nacional se sitúa en torno a L 20,271, y el de profesionales científicos e intelectuales en L 21,480, cifras que apenas alcanzan el límite inferior del segundo tramo salarial de la mano de obra extranjera con carné. En términos comparativos, más de la mitad de la mano de obra extranjera percibe ingresos que duplican o quintuplican el ingreso promedio nacional, e incluso superan ampliamente los ingresos de ocupaciones de alta calificación dentro del mercado laboral hondureño.

Desde una perspectiva estructural, esta brecha salarial no puede interpretarse únicamente como un diferencial individual de productividad. La Organización Internacional del Trabajo señala que los mercados laborales segmentados tienden a asignar salarios significativamente más altos a trabajadores que concentran conocimiento estratégico, poder de decisión y control de procesos, especialmente en economías con escasez de capacidades avanzadas (OIT, 2022). La evidencia

sugiere que este es precisamente el rol que cumple una parte sustantiva de la mano de obra extranjera en Honduras.

9. Conclusiones

La evidencia analizada confirma que la mano de obra extranjera con carné de trabajo en Honduras no representa una presión cuantitativa sobre el empleo nacional, sino un mecanismo selectivo de incorporación de capital humano estratégico. La demanda se concentra en sectores formales y dinámicos de la economía, así como en ocupaciones de alta calificación, dirección y especialización técnica, lo que refleja déficits estructurales de talento nacional, particularmente en gestión, liderazgo y capacidades avanzadas.

El perfil salarial refuerza esta lectura: una proporción significativa de la mano de obra extranjera se inserta en los tramos salariales altos y estratégicos, con ingresos muy superiores al promedio nacional. Esta segmentación salarial evidencia que el mercado laboral hondureño opera bajo brechas estructurales de capacidades, más que bajo una lógica de competencia directa entre trabajadores nacionales y extranjeros.

Desde una perspectiva sociodemográfica y formativa, la mano de obra extranjera presenta un perfil altamente calificado y con trayectorias profesionales consolidadas, lo que confirma que la migración laboral formal funciona como complemento del capital humano nacional, y no como sustituto. No obstante, el análisis de género muestra que estas dinámicas reproducen desigualdades estructurales, especialmente en el acceso a posiciones estratégicas y a los mayores niveles de ingreso.

En conjunto, los resultados posicionan la gestión de los carnés de trabajo como una herramienta diagnóstica clave para orientar políticas de empleo, formación y desarrollo productivo, más allá de su función administrativa.

10. Recomendaciones

1. **Usar los carnés de trabajo como insumo estratégico para la política de empleo y formación.** La información sobre permisos de trabajo debe incorporarse de manera sistemática a la planificación del capital humano, permitiendo identificar déficits estructurales de talento nacional por sector, ocupación y nivel jerárquico, y orientar prioridades de formación y desarrollo de capacidades.
2. **Fortalecer la formación avanzada del talento nacional en sectores y funciones estratégicas.** La concentración de mano de obra extranjera en cargos directivos, técnicos especializados y de alta remuneración evidencia brechas en gestión, liderazgo y especialización técnica. La política educativa y de formación debe alinearse con estas demandas, priorizando pertinencia, certificación y experiencia práctica.
3. **Vincular la autorización de carnés estratégicos a mecanismos de transferencia de conocimiento.** En puestos de alta jerarquía o remuneración, la política migratoria laboral

debería promover esquemas de mentoría y formación interna que faciliten la transferencia de capacidades hacia la fuerza laboral nacional y reduzcan dependencias de mediano plazo.

4. **Abordar la segmentación salarial y de género como un problema estructural del mercado laboral.** La inserción de la mano de obra extranjera en tramos salariales altos y la subrepresentación femenina en posiciones estratégicas reflejan brechas estructurales. Las políticas de empleo y formación deben orientarse a elevar la productividad, los ingresos y el acceso equitativo a posiciones de decisión.

11. Bibliografía

Banco Central de Honduras. (2024). *Informe de política monetaria y programa monetario*.

Banco Mundial. (2020). *Mejorar las oportunidades de empleo en Centroamérica*.
<https://www.worldbank.org/es/region/lac>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024-2025). *Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM): Principales indicadores del mercado laboral*.
<https://www.ine.gob.hn>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Migración laboral: Nuevas realidades, nuevas respuestas*.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2021*.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Global Employment Trends for Migrant Workers*.
<https://www.ilo.org/global/publications>

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. (2011). *Acuerdo Ejecutivo STSS-259-2011*.