



**FACULTAD DE POSTGRADO**

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**EVALUACIÓN IMPACTO ECONÓMICO EN  
COLABORADORES DE LAS EMPRESAS DE SPS, POR  
MEDIDAS DE MITIGACIÓN COVID-19, 2020**

**SUSTENTADO POR:  
ELIDA ABIGAIL VÁSQUEZ DUBON  
ERICK DANIEL MARTÍNEZ RIVERA**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE  
MÁSTER EN FINANZAS**

**SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS, C.A.**

**FEBRERO 2021**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA  
UNITEC**

**FACULTAD DE POSTGRADO**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR  
MARLON BREVÉ REYES**

**SECRETARIO GENERAL  
ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**VICERRECTORA ACADÉMICA  
DESIREE TEJADA CALVO**

**VICEPRESIDENTE UNITEC, CAMPUS S.P.S.  
CARLA MARIA PANTOJA**

**EVALUACIÓN IMPACTO  
ECONÓMICO EN  
COLABORADORES DE LAS  
EMPRESAS DE SPS, POR MEDIDAS  
DE MITIGACIÓN COVID-19, 2020**

**TRABAJO PRESENTADO EN  
CUMPLIMIENTO DE LOS  
REQUISITOS EXIGIDOS PARA  
OPTAR AL TÍTULO DE MÁSTER  
EN FINANZAS**

**ASESOR METODOLÓGICO**

**MARTHA MARÍA HERNANDEZ MARTÍNEZ**

**ASESOR TEMÁTICO**

**RICARDO ENRIQUE YONES**

**MIEMBROS DE LA TERNA  
GABRIELA HUNG MEJÍA  
LISETTE MARLENY CARCAMO SAUCEDA  
WALTER JEREMÍAS LÓPEZ FLORES**

## **DEDICATORIA**

Erick Daniel Martínez Rivera

A Dios, por su apoyo en los momentos más difíciles, a mis padres, por su apoyo durante toda mi vida, los consejos brindados y buenas lecciones de vida y a mis hermanos.

Elida Abigail Vásquez Dubon

A Dios todopoderoso, que me ha dado salud, sabiduría y fortaleza en cada una de las etapas de mi vida, a mis padres y hermanos que han estado en cada momento en que los necesite y por todos sus consejos durante mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A cada uno de los catedráticos que nos impartieron sus conocimientos a lo largo de nuestra carrera, y en especial a nuestra asesora metodológico Lic. Martha María Hernández y a nuestro asesor temático Lic. Ricardo Enrique Yones por su aporte valioso a nuestra formación.

Asimismo, agradecemos a nuestros catedráticos de pregrado y demás profesionales que han aportado un grano de arena a nuestra formación a lo largo de nuestra vida.

# **FACULTAD DE POSTGRADO**

## **EVALUACIÓN IMPACTO ECONÓMICO EN COLABORADORES DE LAS EMPRESAS DE SPS, POR MEDIDAS DE MITIGACIÓN COVID-19, 2020**

### **AUTORES**

**ELIDA ABIGAIL VÁSQUEZ DUBON Y ERICK DANIEL MARTÍNEZ RIVERA**

### **RESUMEN**

La presente investigación tiene como objetivo evaluar el impacto económico en los colaboradores de las compañías en San Pedro Sula por las medidas de mitigación ante la pandemia COVID-19, basado en la teoría de Herzberg, quien indica que los factores higiénicos y motivacionales mueven al empleado en la organización. Tiene enfoque cuantitativo, no experimental, con un diseño transversal y alcance descriptivo. Para la investigación se recolectaron datos mediante encuesta a 384 colaboradores que trabajen en la ciudad de San Pedro Sula, identificado que el 20% de estos no han tenido continuidad en la recepción de su salario y en el 33% de estos sufrieron recortes en el monto salarial durante este periodo, adicionalmente, se identifica suspensión de beneficios como vacaciones, bonos, horas extras y feriados como medidas aplicadas. La hipótesis de investigación se basa en que los colaboradores dejaron de percibir en promedio dos meses de salario, la cual se rechazó, por tanto, la hipótesis nula no se rechaza. Asimismo, la disminución de ingresos e incremento de gastos ha bajado las expectativas de estabilidad de los colaboradores para el próximo año, no obstante, el nivel de satisfacción no ha caído de acorde a lo esperado, ya que muchas personas han sido conscientes del impacto generado por la pandemia.

Palabras clave: Salario, Impacto económico, colaboradores, Pandemia.

## **POSGRADUATE FACULTY**

# **EVALUATION ECONOMIC IMPACT OF EMPLOYEES OF SPS COMPANIES, BY COVID-19 MITIGATION MEASURES, 2020**

**BY**

**ELIDA ABIGAIL VÁSQUEZ DUBON & ERICK DANIEL MARTÍNEZ  
RIVERA**

### **SUMMARY**

This research aims to evaluate the economic impact on the collaborators of the companies in San Pedro Sula by mitigation measures before the COVID-19 pandemic, based on Herzberg's theory, which indicates that hygienic and motivational factors move the employee in the organization. It has a quantitative, non-experimental approach, with a cross-cutting design and descriptive scope. For the research, data were collected by survey of 384 employees working in the city of San Pedro Sula, identified that 20% of these have not continued to receive their salary and in 33% of these suffered cuts in the amount of wages during this period, additionally, suspension of benefits such as holidays, bonuses, overtime and holidays is identified as measures applied. The research hypothesis assumes that employees no longer receive on average two months' salary, which was therefore rejected, the null hypothesis is not rejected. In addition, declining revenues and increased expenditures have lowered employee stability expectations for the coming year, however, the level of satisfaction has not fallen according to expectations, as many people have been aware of the impact generated by the pandemic.

Keywords: Salary, Economic Impact, Collaborators, Pandemic.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
1.3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.3.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	3
1.3.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.4. OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	5
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
1.5. JUSTIFICACIÓN.....	6
1.6. VIABILIDAD.....	8
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	9
2.1.1. ANÁLISIS DEL MACROENTORNO.....	10
2.1.2. ANÁLISIS DEL MICROENTORNO.....	17
2.1.3. ANÁLISIS INTERNO.....	23
2.2. TEORÍAS DE SUSTENTO.....	23
2.3. CONCEPTUALIZACIÓN.....	25
2.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS.....	28
2.5. MARCO LEGAL.....	28
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	31
3.1. CONGRUENCIA METODOLÓGICA.....	31
3.1.1. MATRIZ METODOLÓGICA.....	31
3.1.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	33
3.1.3. HIPÓTESIS.....	35
3.2. ENFOQUE Y MÉTODOS.....	36



3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.3.1. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.3.2. UNIDAD DE ANÁLISIS Y RESPUESTA.....	40
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.....	41
3.4.1. INSTRUMENTOS.....	41
3.4.1.1. EL CUESTIONARIO.....	41
3.4.2. TÉCNICAS.....	42
3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	42
3.5.1. FUENTES PRIMARIAS.....	43
3.5.2. FUENTES SECUNDARIAS.....	43
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	44
4.1. VARIABLE DEPENDIENTE: IMPACTO ECONÓMICO EN COLABORADORES.....	44
4.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: REMUNERACIÓN.....	44
4.1.2. VARIABLE INDEPENDIENTE: BENEFICIOS.....	49
4.1.3. VARIABLE INDEPENDIENTE: GASTOS.....	53
4.1.4. VARIABLE INDEPENDIENTE: PERCEPCIÓN.....	57
4.2. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	63
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	65
5.1. CONCLUSIONES.....	65
5.2. RECOMENDACIONES.....	68
BIBLIOGRAFÍA.....	70
ANEXOS.....	75
ANEXO 1: CARTA DE COMPROMISO PARA ASESORÍA TEMÁTICA.....	75
ANEXO 2: ENCUESTA.....	76
ANEXO 3: RESULTADOS ELECTRÓNICOS DE ENCUESTA.....	83

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Países con anuncios de medidas, según objetivo para América Latina y el Caribe .....	16
Tabla 2 Congruencia metodológica.....	32
Tabla 3 Tabla de operacionalización de variables.....	34
Tabla 4 Cuadro de Procedimientos.....	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de Variables.....	33
Figura 2: Esquema de enfoque metodológico .....	38
Figura 3: Colaboradores sin continuidad salarial .....	45
Figura 4: Periodo sin pago salarial de los colaboradores .....	46
Figura 5: Colaboradores que sufrieron recorte salarial .....	47
Figura 6: Recorte salarial recibido por los colaboradores .....	48
Figura 7: Colaboradores cuyos recortes salariales fueron retribuidos nuevamente .....	49
Figura 8: Colaboradores sin continuidad en sus beneficios .....	50
Figura 9: Beneficios eliminados a los colaboradores .....	51
Figura 10: Gastos adicionales cubiertos por las empresas .....	52
Figura 11: Gastos realizados con el fin de laborar por los colaboradores.....	53
Figura 12: Incremento en el gasto por transporte de los colaboradores .....	54
Figura 13: Colaboradores que han laborado mediante el Teletrabajo .....	55
Figura 14: Gastos adicionales por Teletrabajo .....	56
Figura 15: Gastos adicionales en el hogar por los colaboradores.....	57
Figura 16: Expectativa de remuneración salarial para el próximo año .....	58
Figura 17: Percepción en cuanto a la estabilidad laboral para el año 2021 .....	59
Figura 18: Grado de satisfacción por remuneración recibida durante la pandemia COVID-19 ..	60
Figura 19: Grado de satisfacción por beneficios recibidos durante la pandemia COVID-19 .....	61
Figura 20: Grado de satisfacción por condiciones laborales durante la pandemia COVID-19....	62

# CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

## 1.1. INTRODUCCIÓN

El mundo actualmente enfrenta una terrible cepa denominada coronavirus (COVID-19) la cual entra en la categoría de pandemia, esta comenzó en el mes de diciembre de 2019 en China en su ciudad Wuhan a través de un brote de neumonía de etiología desconocida que no cedía ante tratamientos usualmente utilizados, es altamente contagioso y en pocos días los contagios incrementaron exponencialmente, no solo en China, sino que, en todos los países del mundo, gracias al turismo y comercio veloz en el que vivimos. Koury (2020)

En el mes de febrero de 2020, se presentó el primer caso de COVID-19 en Honduras, lo cual obligó al gobierno a ir desencadenando una serie de políticas y medidas como contención de la pandemia, lo cual ha incluido medidas como: cuarentena obligatoria, prohibición de eventos públicos, la no aglomeración de personas, regulación de entrada y salida de personas del país, entre otros. En la actualidad la economía hondureña enfrenta graves problemas producto de las medidas implementadas por el gobierno, lo cual las ha obligado a las compañías a operar bajo un estricto control, implementar medidas de bioseguridad, y a la reducción significativa de su personal en sus instalaciones, asimismo, esto ha desencadenado un efecto en los colaboradores ya que ciertas empresas han distribuido buena parte de sus nuevos gastos y posibles pérdidas en la remuneración de sus empleados, afectando su economía personal y del hogar. Portal Covid 19 Honduras (2020)

La investigación realizada por el instituto de investigaciones económicas y sociales (IIES) sobre la resiliencia empresarial en el Valle de Sula menciona que la crisis del Covid-19 ha impactado de manera frontal a las empresas en el valle de sula obligándoles a paralizar la producción, hacer despidos y suspensiones; antes de la emergencia sanitaria la mayoría los empleados de la micro, pequeña y mediana/grande empresa eran permanentes. Programa de Investigaciones en Economía y Finanzas (2020)

Es, por tanto, que la presente investigación tiene como propósito estimar el impacto económico que han tenido los colaboradores a través de las medidas de mitigación COVID-19 implementadas por las compañías en la ciudad de San Pedro Sula

## 1.2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El mundo enfrenta una pandemia, En diciembre de 2019 la ciudad de Wuhan, China se convirtió en el epicentro de un brote de neumonía de etiología desconocida que no cedía ante tratamientos actualmente utilizados. Es altamente contagioso y en pocos días los contagios aumentaron exponencialmente, no solo en China Continental sino también en diferentes países. El agente causal fue identificado, un nuevo coronavirus (2019-nCoV) posteriormente clasificado como SARS-CoV2 causante de la enfermedad COVID-19. El 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de Salud declara a esta enfermedad como una pandemia. Koury (2020)

Se prevé que la economía de los Estados Unidos se contraerá un 6,1 % este año a raíz de las perturbaciones vinculadas con las medidas para controlar la pandemia. En cuanto a la zona del euro, se estima que el producto caerá un 9,1 % en 2020 debido a las graves repercusiones que los brotes generalizados tuvieron sobre la actividad. Además, se prevé una retracción del 6,1 % en la economía del Japón, cuya actividad económica se ha desacelerado a raíz de las medidas de prevención Honduras. La economía de Honduras tendrá una contracción en 2020 que oscilará entre el 7 y 8 % de su Producto Interno Bruto (PIB) por la pandemia de la COVID-19, informó el presidente del Banco Central del país centroamericano (BCH), Wilfredo Cerrato. La contracción por la contingencia sanitaria será superior a la de la primera revisión del Programa Monetario, cuando se previó una caída del 3,9 %, el Banco Central de Honduras ha concluido en una nueva estimación, con una caída estimada entre 7 y 8 % para el año 2020”. en cinco meses se ha evidenciado una caída del 41 % de los sectores hotelero y gastronómico, en comparación con el mismo período de 2019, Además, la construcción privada ha caído este año en 32,9 %, mientras que la industria manufacturera bajó un 21 %, señaló el titular del BCH. Holanews (2020)

## 1.3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Plantear el problema es afinar y estructurar con mayor formalidad la idea de investigación. Al pasar de la idea la idea al planteamiento del problema puede ser inmediato o bien tardar un tiempo considerable; todo dependerá de que tan

familiarizado esté el investigador con el tema de su investigación, la dificultad, los antecedentes, el empeño del investigador y sus habilidades. El hecho de seleccionar un tema no lo coloca inmediatamente en la posición de considerar qué información habrá de recolectar, con que métodos y cómo analizar los datos que se obtengan obtenga. Sampieri (2014) (pág. 36)

Lo que se pretende con la presente investigación es conocer acerca de los posibles cambios que sufrieron en sus beneficios y acuerdos contractuales iniciales, posterior al surgimiento de la crisis nacional y mundial producto de la pandemia COVID-19, la cual ha afectado cientos de empresas independientemente éstas hayan podido operar o no durante esta crisis.

### 1.3.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

A raíz de la situación actual que enfrentan cada uno de los países del mundo producto de la cepa del coronavirus (COVID-19) en la categoría de pandemia, las operaciones de las compañías y actividades rutinarias de las personas se han visto afectadas por el cambio de vida general, en donde los movimientos de negocios y gastos comunes ya no tienen volúmenes normales, especialmente en economías como la hondureña.

Ante las regulaciones locales y medidas presentadas por el gobierno de Honduras, en donde ya van cerca de siete meses, las empresas se han visto golpeadas económicamente y existe un número enorme de personas las cuales han perdido su empleo o visto caer sus negocios, los mejores indicadores del Banco Central de Honduras estiman que la economía caerá en un 7% del Producto Interno Bruto, por lo que a raíz de esto es importante evaluar de qué forma ha sido el apoyo y el reconocimiento salarial de las organizaciones con los colaboradores en la ciudad de San Pedro Sula.

### 1.3.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál ha sido el impacto económico en los colaboradores debido a las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula?

### 1.3.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

“Preguntas que orientan hacia las respuestas que se buscan con la investigación. No deben utilizar términos ambiguos ni abstractos” Sampieri (2014) (pág. 37).

- 1.) ¿Cuál ha sido el cambio salarial sufrido por los colaboradores debido a las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las empresas en la Ciudad de San Pedro Sula desde el mes de marzo a noviembre de 2020?
- 2.) ¿Cuál ha sido el cambio en los beneficios brindados a los colaboradores producto de las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula desde el mes de marzo a noviembre de 2020?
- 3.) ¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre la remuneración que reciben con los cambios por las medidas de mitigación COVID-19 aplicados por las empresas en la Ciudad de San Pedro Sula?
- 4.) ¿Cuál ha sido la percepción del nivel de gasto familiar de los colaboradores producto de la pandemia COVID-19, desde el mes de marzo a noviembre de 2020?
- 5.) ¿Cuáles han sido los gastos adicionales que acarrearán los colaboradores para realizar su trabajo en épocas de COVID-19 desde el mes de marzo a noviembre de 2020?
- 6.) ¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre como cambiará su economía en el próximo año producto de la situación COVID-19?

## 1.4. OBJETIVOS DEL PROYECTO

En cuanto a los objetivos del proyecto estos “señalan a lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad, pues son las guías del estudio” Sampieri (2014) (pág. 38).

### 1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar el impacto económico que han tenido los colaboradores debido a las medidas de mitigación COVID-19 implementadas por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula.

### 1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.) Estimar cuál ha sido el cambio salarial sufrido por los colaboradores por las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las empresas en la Ciudad de San Pedro Sula desde el mes de marzo a noviembre de 2020.
- 2.) Evaluar cuál ha sido el cambio en los beneficios brindados a los colaboradores producto de las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula desde el mes de marzo a noviembre de 2020.
- 3.) Describir cuál es la percepción de los colaboradores sobre la remuneración que reciben con los cambios por las medidas de mitigación COVID-19 aplicados por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula.
- 4.) Indicar cuál ha sido la percepción del nivel de gasto familiar de los colaboradores producto de la pandemia COVID-19, desde el mes de marzo a noviembre de 2020.
- 5.) Determinar cuáles han sido los gastos adicionales que acarrear los colaboradores para realizar su trabajo en épocas de COVID-19 desde el mes de marzo a noviembre de 2020.



- 6.) Describir cuál es la percepción de los colaboradores sobre como cambiará su economía en el próximo año producto de la situación COVID-19.

## 1.5. JUSTIFICACIÓN

El 10 de febrero del 2020, el Gobierno de Honduras determinó emergencia sanitaria por el COVID-19. El primer caso de COVID-19 se confirmó el 18 de febrero a raíz de esto en las semanas siguientes, el Gobierno preparó sus políticas y respuestas. El 4 de marzo se comenzó con una campaña de información para prevenir la propagación del virus, el 11 de marzo se prohibió la entrada al país de pasajeros aéreos procedentes de países de alto riesgo, el 13 de marzo se prohibieron las reuniones de más de 50 personas lo que originó el cierre de centros educativos, empresas, centros públicos etc. durante 14 días, adicionalmente se realizó la prohibición de viajar por vía aérea y marítima, y el Gobierno reguló el suministro y los precios de los artículos esenciales de la canasta básica y otros para medidas de bioseguridad.

A partir del 16 de marzo se estableció el toque de queda en algunas ciudades con altos índices poblacionales, el cual se amplió hasta el 29 de marzo por medio del Decreto Ejecutivo PCM-021-2020. A raíz de esto se determinó la cuarentena obligatoria y a través de la Policía Nacional se trata de garantizar su cumplimiento. Asimismo, con el fin de mantener ciertas operaciones abiertas se determinaron excepciones a la cuarentena en donde se incluyen el abastecimiento de productos de alimentación y combustible, las actividades bancarias y las emergencias médicas. Al 30 de octubre de 2020 los casos confirmados por COVID-19 suman más de 95mil hondureños, de los cuales los departamentos con más afectados son el departamento de Cortés y el departamento de Francisco Morazán con el 28% y el 26.7% respectivamente, el resto es dividido con el resto de los departamentos. Del total de los casos, han fallecido 2,652 personas las cuales cuentan con el mismo índice de incidencia que los casos, presentando la mayoría en el departamento de Cortes y Francisco Morazán con el 30% y 24.8% respectivamente. Portal Covid 19 Honduras (2020)

El país depende en gran medida del turismo, y este se verá afectado debido a la rápida reducción de desplazamientos en el país y todo el mundo. Honduras no solo recibe turistas por su vía aérea, sino que recibe un importante número de cruceros en las Islas de la Bahía, cuya frecuencia es muy probable que se vea afectada durante todo el año. Los ingresos procedentes de viajes y actividades turísticas representan el 14,6% del PIB del país y el sector emplea a 542.000 personas directos e indirectos. Este sector tenía previsto continuarse creciendo durante los próximos años, sin embargo, el descenso de los viajes internacionales afectará estos pronósticos y perjudicará a uno de los sectores más importantes del país. Ham, A. (2020)

En cuanto a las implicaciones económicas que enfrenta Honduras por las medidas de mitigación COVID 19 éstas son fuertes, ya que la economía del país no es estable y es impulsada principalmente por las empresas del sector privado, y desde de la pandemia se ha visto la disminución de personal en las compañías, la afectación de horarios de trabajo, la pérdida de empleos, etc. por lo que nos es de vital importancia conocer el impacto en los empleados de estas compañías quienes a pesar de que algunas no hayan tenido parón de operaciones pudiesen haber tenido problemas de cobros con sus clientes o de suministro de sus proveedores, rebajas de demanda en los productos, etc. los cuales los hayan llevado a afectar en última línea a sus empleados mediante medidas de mitigación para protegerse económicamente y disminuir su gasto.

Actualmente se encuentra a disposición de todas las personas análisis sobre el impacto que ha ocasionado esta pandemia a nivel económico en todos los países del mundo, así como datos macros de indicadores importantes y situaciones únicas enfrentadas por las empresas de menor y mayor tamaño en el mundo, es por esto, que es importante el conocer más a fondo como a impacto esta pandemia COVID-19 a cada uno de los individuos que laboran en las Compañías de la Ciudad de San Pedro Sula, ya que no solo, las empresas han disminuido sus ingresos y aumentado costos, sino también el individuo como tal ha enfrentado una situación única, y está investigación pretende describir estos hechos para que pueda servirle al colaborador como al empresario, para conocer cuál es el impacto que tienen los empleados en general. Asimismo, metodológicamente esta investigación puede servir de base a muchas organizaciones que tengan problemas económicos a raíz de cualquier hecho igual o distinto a la pandemia COVID-19.

## 1.6. VIABILIDAD

La viabilidad o factibilidad del estudio; consiste en considerar la disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que determinarán, en última instancia, los alcances de la investigación. Asimismo, enfatiza que es indispensable que se tenga acceso al lugar o contexto donde se realizará el estudio. Preguntándose así mismo si es posible llevar a cabo esta investigación y cuánto tiempo tomará efectuarla. Sampieri (2014) (pág. 41).

La propuesta de investigación acerca de analizar el impacto económico en los colaboradores debido a las medidas de mitigación COVID-19 en las empresas de SPS, se considera viable por los siguientes aspectos:

- 1.) El acceso a la información sobre el tema es amplio, y existe información electrónica disponible.
- 2.) Se cuenta con la disponibilidad de tiempo necesaria para realizar la investigación.
- 3.) Existe disponibilidad de recursos humanos y materiales para la investigación.
- 4.) Se cuenta con el asesoramiento necesario para poder realizar la investigación.

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El 31 de diciembre de 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recibió reportes de presencia de neumonía, de origen desconocido, en la ciudad de Wuhan, en China. Rápidamente, a principios de enero, las autoridades de este país identificaron la causa como una nueva cepa de coronavirus. La enfermedad ha ido expandiéndose hacia otros continentes como Asia, Europa y América. BUPASALUD, s.f. (2019)

El año 2020 ha visto cambios sin precedentes en la economía mundial y en el mundo laboral. El 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el brote de coronavirus como una pandemia e instó a los gobiernos de todos los países a enfrentar este problema con seriedad y a prepararse para la emergencia de salud pública con varias medidas drásticas, como el confinamiento en muchos países. A medida que entraron en vigor las medidas de confinamiento, una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en casa y trabajar a distancia (teletrabajo), siempre y cuando sus funciones lo permitiesen, y siendo más común para las plazas de oficina y no operativas. Las organizaciones familiarizadas con el teletrabajo y las que no enviaron a sus empleados a casa y crearon las condiciones para el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia. Organización Internacional del Trabajo (2020) (pág. 1)

A pesar de que la cantidad de personas que teletrabajan a tiempo parcial o a tiempo completo ha ido aumentando a lo largo de los años, sin dudas durante el año 2020 la pandemia ha acelerado este método de trabajo, por parte de los empleadores. En un contexto como el de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha demostrado ser un arma importante para garantizar la operación de las compañías. Adicionalmente, tiene beneficios como ser la reducción del tiempo de desplazamiento, mayor concentración en las tareas lejos de las distracciones de la oficina y una oportunidad para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional, asimismo, el teletrabajo permite a los trabajadores tener un horario más flexible. No obstante, puede conllevar riesgos que deben preverse y prevenirse, como el aislamiento y la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo. OIT (2020) (pág. 1)

Para muchos trabajadores, las medidas de distanciamiento, los cierres y las restricciones para aplanar la curva de infecciones han tenido consecuencias, entre ellas, licencias obligatorias sobre la duración del contrato de trabajo, licencias sin sueldo, reducción de las horas de trabajo y reducción en los salarios bajo los cuales fueron contratados, despidos y pérdida de puestos de trabajo. No obstante, para un segmento importante de la población económicamente activa, la pandemia ha provocado un aumento en la carga de trabajo, así como cambios importantes en los arreglos y condiciones de trabajo, como el teletrabajo o el trabajo de corta duración. OIT (2020) (pág. 5)

### 2.1.1. ANÁLISIS DEL MACROENTORNO

El fuerte impacto de la pandemia del coronavirus y las medidas de suspensión de las actividades que se adoptaron para las empresas, sistemas públicos y educativos con el fin de contenerla han ocasionado una drástica contracción de la economía del mundo, y según las previsiones del Banco Mundial, se reducirá un 5,2 % este año. El informe Perspectivas económicas mundial del Banco en edición de junio de 2020 indica que, sería la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial, y la primera vez desde el año 1870 en que tantas economías experimentarían una disminución del Producto Interno Bruto per cápita. Banco Mundial (2020)

Para la firma Deloitte el impacto económico que enfrenta el mundo producto de la Pandemia se puede dividir en una afectación directa con la producción, creando trastornos con la cadena de suministros y en el mercado y en los mercados financieros

- 1.) Impacto directo en la producción. La producción china ya se ha visto sustancialmente afectada por el cierre de la provincia de Hubei y otras zonas. Algunos otros países también están empezando a sentir un impacto directo a medida que sus autoridades ponen en práctica medidas similares.
- 2.) Interrupción de la cadena de suministro y del mercado. Muchas empresas manufactureras dependen de los insumos intermedios importados de Asia y otros países afectados por la enfermedad. La desaceleración de la actividad económica - y las restricciones afectan el transporte de las materias primas importantes, lo cual repercutirá en la producción y la rentabilidad por las posibles alzas en los costos.

- 3.) Repercusiones financieras en las empresas y los mercados financieros. Los mercados financieros podrían no prever correctamente que tan riesgoso o no se encuentra el mercado, ya que las perturbaciones temporales de los insumos y/o la producción podrían poner en tensión a algunas empresas, en particular las que tienen una liquidez insuficiente que les permita cumplir con sus obligaciones crediticias. Deloitte Touche, s.f. (2020).

Los gobiernos juegan un papel fundamental desde el inicio de la crisis para impulsar una recuperación económica más fuerte en los mercados avanzados que en muchos mercados emergentes y las condiciones comerciales serán más estables para los sectores que se han adaptado a las nuevas modalidades que ha originado la pandemia. Existen países que han logrado minimizar la crisis de salud, la demanda externa por debajo de lo normal y un lento repunte en los sectores de servicios frenará el ritmo de la recuperación. Para Moody's, a diferencia de los períodos de recesión típicos en los que el crecimiento de la deuda del sector privado se desacelera, el crecimiento de la deuda se acelerará en muchos sectores hasta 2021. Dinero (2020)

El Gobierno chino ha puesto en marcha medidas fiscales por valor de más de 322.000 millones de euros, como fomentar la inversión pública, incrementar el gasto destinado al sector sanitario y eximir o recortar las cargas fiscales para fomentar la inversión y el consumo o aliviar los pagos a la Seguridad Social por parte de los empresarios. En materia monetaria, el Ejecutivo ha realizado inyecciones de liquidez a corto plazo, ha reducido las ratios de reservas requeridos a las entidades financieras, puesto en marcha programas de refinanciación y créditos especiales para empresas por unos 137.000 millones y directivas para que los bancos proporcionen a estas un soporte económico y flexibilizado las normas de gestión de riesgos para los bancos y para la emisión de bonos corporativos y la venta de acciones en mercados locales. Cinco Días (2020)

La respuesta de política económica a la pandemia de COVID-19 ha sido inmediata y muy amplia. En marzo, el Congreso de los Estados Unidos aprobó tres paquetes de estímulo con el fin de contener el impacto en los hogares y las empresas. En abril y junio se aprobaron nuevas leyes para mejorar la eficacia de los programas incluidos en los tres paquetes fiscales mencionados. La Reserva Federal redujo las tasas de interés hasta el límite inferior de cero, ofreció una expansión cuantitativa ilimitada y recurrió a distintos instrumentos de política —unos que ya existían y otros nuevos— para mantener en funcionamiento los mercados financieros. CEPAL (2020)

El 28 de septiembre, la Comisión Europea aprobó una ayuda financiera de 87.900 MM de euros a 17 Estados miembros en el marco del Instrumento Europeo de Apoyo Temporal

para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE) con el fin de ayudar a proteger el empleo y a los trabajadores afectados por la pandemia. SURE concederá hasta 100.000 MM de euros de ayuda financiera. Fue la consecuencia de la finalización de los procedimientos nacionales de aprobación y las firmas por parte de todos los Estados miembros para establecer los acuerdos de garantía con la Comisión por un valor total de 25.000 millones de euros. Estos préstamos ayudarán a abordar el aumento del gasto público para preservar el empleo. Unión Europea (2020)

Para los países que están viéndose afectados y los que buscan prevenir situaciones de alto riesgo, están teniendo efectos negativos y en aquellos países que dependen en gran medida del comercio internacional, el turismo, las exportaciones de productos básicos y el financiamiento externo aún más. Todas estas perturbaciones variarán en función de la región y la flexibilidad de las medidas. Asimismo, la suspensión de las clases educativas y las dificultades de acceso a los servicios primarios de atención de salud afectarán en gran medida a largo plazo el desarrollo del capital humano, por lo que las compañías que operan deben definir medidas preventivas. A raíz de lo anterior y de las graves distorsiones a la oferta y la demanda internas de bienes y servicios, el comercio y las finanzas, se prevé que la actividad económica de las economías avanzadas se contraerá un 7 % en el 2020. Se espera que los mercados emergentes y las economías en desarrollo se contraigan un 2,5 % este año, su primera contracción de este tipo en al menos 60 años. Asimismo, la disminución prevista en los ingresos per cápita, de un 3,6 %, empujará a millones de personas hacia la línea de la pobreza extrema este año. Banco Mundial (2020)

Se espera que con las medidas implementadas se permitirá flexibilizar a mediados de año en las economías avanzadas y un poco más tarde en los mercados emergentes, las repercusiones negativas a nivel mundial perderán intensidad durante la segunda mitad del año, el crecimiento mundial repuntaría un 4,2 % en 2021, un 3,9 % para las economías avanzadas y un 4,6 % para los mercados emergentes. Sin embargo, las perspectivas son inciertas y predominan los riesgos de que la situación empeore, por ejemplo, la posibilidad

de que la pandemia se prolongue por más tiempo lo que ocasionaría mayores agitaciones financieras o de que se produzca un repliegue del comercio internacional. Bajo estos supuestos, la economía mundial podría contraerse hasta un 8 % para 2020, para recuperarse apenas por encima de un 1 % en 2021, y un 5% para los mercados emergentes. Se prevé que la economía de los Estados Unidos disminuirá un 6,1 % este año a raíz de las medidas para controlar la pandemia. En cuanto a la Unión Europea, se estima que el producto caerá un 9,1 % en 2020. Además, se prevé una retracción del 6,1 % en la economía del Japón, cuya actividad económica se ha desacelerado a raíz de las medidas de prevención. BM (2020)

Antes de la pandemia, la fuerza laboral que trabajaba con la modalidad de tiempo compartido, teletrabajo o a distancia solo era una fracción. Dentro de la Unión Europea el teletrabajo era regular u ocasional variaba del 30% o más de la fuerza laboral en países como Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10% o menos de la fuerza laboral en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Según los estudios, hasta un 20% de la fuerza laboral de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde su casa u otro lugar alternativo, un 16% en el Japón y solo un 1,6 % en Argentina. Como resultado del confinamiento decretado por los gobiernos, casi 4 de cada 10 empleados en Europa comenzaron a teletrabajar y este aumento tuvo mayor relevancia en los países más afectados por el virus y en los que el teletrabajo era más común antes de la pandemia. En Finlandia, cerca del 60% de los empleados pasaron a esta modalidad. En Luxemburgo, los Países Bajos, Bélgica y Dinamarca, más del 50%, en Irlanda, Austria, Italia y Suecia, cerca del 40%. En esos países, menos trabajadores vieron una reducción en su tiempo de trabajo. No obstante, estas cifras muestran que, con la tecnología, las herramientas (por ejemplo, de comunicación) y una buena organización del trabajo, hace que muchos trabajos pueden realizarse a distancia de lo que se suponía anteriormente. OIT (2020) (pág. 3)

La crisis del COVID-19 ha tenido un efecto devastador en trabajadores y empleadores de todos los sectores. Especialmente trabajadores que prestan servicios esenciales, en el área de la salud y el de emergencia en primera línea, corren un elevado riesgo de infección. Por ejemplo: los empleados de supermercados, las azafatas de vuelo, transporte, los trabajadores del sector automovilístico encuentran amenazada su salud y sus medios de subsistencia como consecuencia de la pandemia. La Organización Internacional de Trabajo ha elaborado una serie de informes para analizar la crisis en varios sectores en particular en los servicios públicos de emergencia, sanitarios y educativos, alimentos, transporte, el turismo, las industrias textiles, etc. Donde se concluye que muchos de los Estados Miembros están adoptando medidas que no protegen a los trabajadores que desarrollan su labor en primera línea, lo cual podría dejar secuelas a largo plazo en las economías, las personas y el empleo. OIT (2020)

América Latina y el Caribe, así como otras regiones emergentes, se verán afectadas



negativamente de acuerdo con la máxima autoridad de la CEPAL. Esta región creció apenas 0,1% en 2019, y en los últimos pronósticos de la Comisión especializada en diciembre de 2019 preveían un crecimiento de 1,3% para 2020. Sin embargo, el actual escenario muestra indicadores hacia la baja, en estos momentos CEPAL estima una contracción de -1,8% del PIB regional, lo que conllevaría a que el desempleo en la región aumente en 10%. Esto llevaría a que, de un total de 620 MM de habitantes, el número de pobres en la región suba de 185 a 220 MM de personas; en tanto que las personas en pobreza extrema podrían aumentar de 67,4 a 90 MM.

La pandemia del COVID-19 está produciendo un impacto muy profundo sobre la economía y la sociedad de América Latina y el Caribe. La CEPAL estima que antes de finales de 2020 podrían cerrar 2,7 millones de empresas, equivalentes al 19% de todas las firmas de la región. En el caso de las microempresas este porcentaje podría llegar al 21%. En términos de empleo, esto generaría la destrucción de más de 8,5 millones de puestos de trabajo: 8,1% del total del empleo formal en el sector empresarial y más de un quinto de los puestos de trabajo generados por las microempresas. CEPAL (2020)

La mayoría de las empresas de la región han presentado importantes bajas de sus ingresos y utilidades y presentan dificultades operativas: tienen, además, problemas para cumplir con sus obligaciones salariales y financieras, y para acceder a financiamiento para capital de trabajo. Hasta la primera semana de junio de 2020, información recopilada por las cámaras empresariales de la CEPAL resaltaba que:

- 1.) En Colombia, el 96% de las empresas tuvieron una caída en sus ventas (el 75% registró una disminución superior al 50%); el 82% de las empresas formales podrían subsistir solo entre uno y dos meses con sus propios recursos.
- 2.) En el Brasil, el 76% de las empresas industriales redujeron o paralizaron su producción y el 55% ha tenido dificultades para acceder a crédito para capital de trabajo.
- 3.) En la Argentina, el 44% de las empresas industriales no tenían liquidez para pagar

el 50% de los salarios de abril (un 12,3% no pudo pagar la nómina); el 38% no pudo pagar servicios públicos; el 48% no pudo pagar a sus proveedores, y el 57% no pagó los impuestos.

- 4.) En Chile, el 37,5% de las empresas redujeron su personal entre abril y mayo, y el 44% de las empresas están en un estado financiero malo o crítico, cifra que aumenta al 51% entre las microempresas.
- 5.) En el Uruguay, el 59,4% de las empresas de comercio y servicios han enviado a sus empleados al seguro de desempleo, y destacan entre ellas las empresas de alojamiento y servicios de comida (81,5%). Entre las empresas que enviaron empleados al seguro de desempleo, el 41,2% envió a más del 75% de la planilla.
- 6.) En Panamá, los sectores que registraron las mayores caídas de sus ingresos fueron los de hoteles (-99,4%), construcción (-86,4%), restaurantes (-85,0%), comercio al por menor (-83,8%) y servicios turísticos (-78,7%).
- 7.) En Centroamérica, el 50% de las empresas necesitarían entre cuatro y nueve meses para recuperar el nivel de facturación previo a la crisis. Esta situación se agrava entre las microempresas, que necesitarían un período que va de siete meses a más de un año para lograr este objetivo.

Para amortiguar el impacto en los medios de vida de las personas y en la economía, la Comisión Europea ha adoptado una respuesta económica global al brote, ha flexibilizado al máximo las normas presupuestarias de la UE, ha revisado sus normas en materia de ayudas estatales y ha establecido una Iniciativa de Inversión en Respuesta al Coronavirus, dotada con 37.000 millones de euros, para proporcionar liquidez a las pequeñas empresas y al sector de la asistencia sanitaria. Además, el 2 de abril, la Comisión propuso unas medidas de gran alcance destinadas a movilizar cada euro del presupuesto de la UE para proteger las vidas y los medios de subsistencia de los ciudadanos. La Comisión puso en marcha una nueva iniciativa denominada SURE – Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia para contribuir a conservar puestos de trabajo y apoyar a las familias. Propuso también reorientar todos los fondos estructurales disponibles hacia

la respuesta al coronavirus. Los agricultores y los pescadores también recibirán ayudas, al igual que los más desfavorecidos. Una Iniciativa de Solidaridad Sanitaria de la UE, dotada con 3.000 millones de euros, atenderá las necesidades de los sistemas sanitarios de los Estados miembros. Unión Europea (2020)

A partir de marzo de 2020, para sostener la producción y evitar la caída de las capacidades en las empresas, los gobiernos decidieron aplicar un conjunto amplio de medidas. La CEPAL ha identificado 351 medidas, las cuales agrupa en 6 categorías según sus objetivos. En 19 países, 91 de estas medidas tuvieron un enfoque sectorial y se orientaron a problemas específicos de ramas productivas determinadas, las más frecuentes fueron proveer liquidez y mejorar el acceso al crédito. A continuación, se muestran las medidas anunciadas que buscaban en primera instancia impedir despidos en las empresas formales:

**Tabla 1 Países con anuncios de medidas, según objetivo para América Latina y el Caribe**

Objetivo		Países
Liquidez	Mantener el flujo de pagos en el corto plazo mediante la postergación de pagos y renegociaciones	24
Crédito	Aumentar la disponibilidad de recursos para créditos, fondos para garantías y flexibilización de las condiciones de acceso a ellos	22
Ayuda directa	Realizar transferencias de fondos (subsídios) o cancelar obligaciones (se incluyen medidas para trabajadores independientes formales)	22
Protección del empleo	Evitar despidos mediante subsidios a salarios y aportes patronales, suspensión de salarios y reducción de jornadas y flexibilización laboral (se excluyen medidas para el fomento y la regulación del teletrabajo)	18
Apoyo a la producción	Fomentar la producción interna de bienes y servicios esenciales en la emergencia (se incluyen medidas de compras públicas)	12
Exportaciones	Fomentar la actividad exportadora	5

Repositorio Cepal, (2020) (pág. 9)

En muchos países de la región se flexibilizaron los vínculos laborales y se ofrecieron subsidios para el pago de los salarios los cuales se aplican durante la emergencia y cuando las empresas cumplen ciertas condiciones: como ser, tener una baja fuerte en las ventas o pertenecer a un rubro el cual se vio muy afectado en el período de emergencia. Acogerse a estos beneficios implica que, pasado el período de gracia, los trabajadores deben volver a sus tareas por un período mínimo determinado, sin reducciones en sus salarios. La flexibilización de las jornadas laborales y los salarios, la suspensión de pagos previsionales, adelanto de feriados y el adelanto de las vacaciones para quienes puedan acceder a este beneficio son

también medidas muy extendidas en algunos países.

La adopción de protocolos de seguridad en las empresas supone un aumento de los costos. Las empresas tendrán que realizar inversiones para reorganizar los ambientes de trabajo, los espacios comunes (comedores y cafeterías, por ejemplo) y las instalaciones sanitarias. Además, es probable que deban mejorar y ampliar su dotación de equipos para el uso de tecnologías digitales a fin de implementar un modelo híbrido de teletrabajo y actividades presenciales. Estas inversiones llevarán a un aumento de los costos fijos. Al mismo tiempo, la mayor utilización de productos sanitarios y de limpieza implica mayores costos variables. CEPAL (2020) (pág. 21)

### 2.1.2. ANÁLISIS DEL MICROENTORNO

La Secretaría de Salud en el mes de marzo de 2020 por medio del Laboratorio Nacional de Virología confirmó los dos primeros casos de COVID-19 en el territorio hondureño, El caso número uno correspondía de una compatriota de 42 años, quien ingresó asintomática al país el 4 de marzo vía aérea por el Aeropuerto Internacional Toncontín de Tegucigalpa, en un vuelo procedente de España. El caso número dos, se trata de una compatriota de 37 años, quien ingresó al país en fecha 5 de marzo vía aérea por el aeropuerto Ramón Villeda Morales de San Pedro Sula, en un vuelo procedente de Suiza. A dichas pacientes, se les aplicaron los protocolos correspondientes por parte del personal de la Secretaría de Salud, siguiendo lo establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Portal COVID Honduras (2020)

A partir del 16 de marzo se estableció el toque de queda en algunas ciudades con altos índices poblacionales, el cual se amplió hasta el 29 de marzo por medio del Decreto Ejecutivo PCM-021-2020. A raíz de esto se determinó la cuarentena obligatoria y a través de la Policía Nacional se trata de garantizar su cumplimiento. Asimismo, con el fin de mantener ciertas operaciones abiertas se determinaron excepciones a la cuarentena en donde se incluyen el abastecimiento de productos de alimentación y combustible, las actividades bancarias y las emergencias médicas. Portal Covid 19 Honduras (2020)

A través de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, el Gobierno de Honduras en fecha 26 de marzo de 2020 comunicó a los empleadores y colaboradores del sector privado las siguientes medidas con el fin de apoyar el mantenimiento de empleos y sostenibilidad de las compañías:

- 1.) Se autoriza a los empleadores y trabajadores del sector privado para que mediante acuerdo entre las partes convengan que los días feriados señalados en el artículo 339 del Código de Trabajo se consideren como otorgados y gozados por parte de los trabajadores durante el periodo de vigencia del Estado de Emergencia Sanitaria Nacional por la propagación del Covid-19 (Coronavirus).- Es entendido que los días señalados en el precitado artículo, serán considerados como una jornada ordinaria de trabajo una vez sea suspendida la declaratoria de la Emergencia Sanitaria Nacional y no será aplicable lo señalado en el artículo 340 del Código de Trabajo respecto al pago del duplo de salario.
- 2.) Con fundamento en el artículo 348 del Código de Trabajo; los empleadores podrán conceder a cuenta de vacaciones, los días que, en virtud del Estado de Emergencia Sanitaria Nacional por propagación del Covid-19 (Coronavirus), los trabajadores no se presenten a laborar en su jornada ordinaria. Se exceptúa del artículo anteriormente señalado, la obligatoriedad del patrono de poner en conocimiento al trabajador, con diez (10) días de anticipación el goce de sus vacaciones.
- 3.) Para efectos de aplicación de los numerales 1 y 2 del presente Comunicado, los trabajadores y empleadores deberán celebrar convenios por escrito, mismos que deben ser remitidos de forma digital a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social al correo electrónico [secretariageneralstss@gmail.com](mailto:secretariageneralstss@gmail.com) con el objetivo de que los mismos sean validados posteriormente por la Autoridad del Trabajo en cumplimiento con lo establecido en el artículo 379 del Código de Trabajo. Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, (2020)

La pandemia COVID-19 tendrá un fuerte impacto en Honduras. La actividad económica será inevitablemente impactada por la decisión prudente en términos de confinamiento durante la fase inicial de expansión del virus para salvar vidas y contener las presiones sobre el sistema de salud del país. El crecimiento económico y la posición externa también se verán afectados por los efectos colaterales mundiales, a través del impacto en la demanda externa, los menores flujos de remesas, las condiciones financieras externas más restrictivas y la contracción en el turismo. Candia, M. (2020)

El 83% de las empresas cerrará operaciones durante los primeros tres meses a partir del confinamiento obligatorio. Menos de un tercio de la muestra reportó hacer uso del teletrabajo para mantener algunas de sus operaciones y apenas un 11% de esta proporción de empresas logró vender sus productos a través de métodos en línea. Alrededor del 77% de las empresas encuestadas requerirán de créditos o préstamos para reponerse a los efectos del cierre de las actividades comerciales. Aun así, un 94% confía en que podrá recuperarse de la crisis. Las empresas más afectadas pertenecen al sector de turismo, manufactura y agro procesadores. Acosta, G. (2020)

Asimismo, el COHEP indica que en Honduras la tasa de desempleo podría alcanzar hasta un 14%, esto significaría cerca de 590 mil personas desempleadas al cierre del año 2020. Las Cámaras de Comercio de Honduras, exponen que al menos el 43% de las micro, pequeñas y medianas empresas han cerrado por la crisis económica que ha originado la pandemia en el país. Por lo que, que producto de esta situación hay cerca de medio millón de personas suspendidas de sus empleos o que han sido liquidadas. Criterio HN (2020)

Durante el mes de mayo de 2020, el Índice Mensual de Actividad Económica (IMAE) reportó una contracción acumulada de 1.3 % debido de las medidas de contención aprobadas por el Gobierno para prevenir la propagación del patógeno causante de la enfermedad del COVID-19 desde marzo pasado. Las medidas preventivas afectaron "la prestación de servicios, centros de servicios personales y profesionales, cierre obligatorio de empresas y centros comerciales, entre otros. El descenso trimestral incidió en una reducción interanual de 10.9 % en la producción nacional ante la menor demanda de productos intermedios y exportables, así como en los bienes de consumo final, enfatizó la institución monetaria. No obstante, el sector agroalimentario, su cadena de distribución y algunos servicios reportaron "menos impacto negativo" por las medidas de prevención, señaló. Las actividades que registraron mayor contracción en los primeros tres meses fueron hoteles y restaurante (11.5 %); construcción privada (8.8 %); industria manufacturera (6.4 %); transporte y almacenamiento (4.4 %), e intermediación financiera, seguros y fondos de pensiones (4.8 %). Otras actividades de menor crecimiento fueron telecomunicaciones (4.7 %); comercio (3.6 %), mientras el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca registró un alza de 0.2 %. Proceso Digital (2020)

Adicionalmente, Honduras había registrado una tasa de crecimiento económico entre las más altas de Centroamérica, superada solo por Panamá. El crecimiento del PIB del país estuvo por encima del promedio en Centroamérica y muy por encima del promedio en América Latina y el Caribe (ALC). No obstante, debido al impacto por la pandemia de COVID-19, se espera que la economía hondureña se contraiga a -2.3 por ciento en 2020 y crezca 3.9 por ciento en 2021. Banco Mundial (2020)

La Comisión de Operaciones de Mercado Abierto del Banco Central de Honduras (BCH), en la sesión ordinaria realizada el 8 de mayo de 2020, decidió reducir su Tasa de Política Monetaria (TPM) hasta 4.5% a partir de la fecha. Esta decisión se tomó con el fin de presentar rebajas en la tasa de interés activa, incentivando el mercado financiero. Asimismo, esto ajustaría en la misma proporción las tasas de corte de los diferentes plazos de valores del BCH ofertados en las subastas estructurales. Comisión de Operaciones de Mercado Abierto (2020)

Asimismo, se aplicó la reducción en la tasa de interés aplicable a las Facilidades Permanentes de Crédito (FPC) pasando de 6.25% a 5.5%. Adicionalmente, se continuará ofreciendo al sistema financiero Operaciones de Reporto con el BCH, ampliando su plazo máximo de 14 a 28 días y reduciendo su tasa de interés de 7% a 6,25%. Entre otras medidas, se estableció la tasa de interés aplicable a las Facilidades Permanentes de Inversión (FPI), en TPM menos 4.5%, es decir 0% y se suspendió de manera temporal las subastas diarias de letras dirigidas exclusivamente a las instituciones financieras que permitan a los bancos disponer de liquidez. El Heraldó (2020)

El Gobierno de Honduras aprobó la Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los Efectos de la Pandemia Provocada por el COVID 19 con el Decreto 33-2020, publicado en la Gaceta No. 35,217 de fecha 3 de abril de 2020, la cual contiene medidas laborales como mitigación ante la pandemia COVID-19, que se describen a continuación:

- 1.) Se crearán mecanismos que garanticen la estabilidad laboral, a través, del otorgamiento de una Aportación Solidaria, que asegure la supervivencia de los trabajadores y que no constituye salario.
- 2.) Los trabajadores a los que se les suspenda el contrato de trabajo por causa de fuerza mayor derivada de la Emergencia Sanitaria podrán recibir una aportación solidaria temporal, la cual, podrá ser de la siguiente forma: Para los trabajadores que se encuentren afiliados al Régimen de Aportaciones Privadas, con las aportaciones que al efecto realice el Estado L. 1,000.00, el Sector Privado o patrono de L. 2,000.00 y el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) L. 3,000.00.
- 3.) Para los trabajadores que laboren en empresas acogidas al Régimen de Zonas Libres como ser las maquilas, con las aportaciones que al efecto realice el Estado L3,500.00 y el Sector Privado L2,500.00. Lexology (2020)
- 4.) Los trabajadores no pierden el beneficio del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) aun cuando estén en suspenso las aportaciones por motivo de la suspensión de labores por el período de la Emergencia Nacional.
- 5.) Extensión de Plazos y Alivio de Obligaciones Tributarias por Impacto Económico ocasionado por el COVID-19, como ser prórroga para Precios de Transferencia, a más tardar el 31 de Julio del año 2020 del ejercicio fiscal 2019, utilización de en el uso de documentos fiscales cuya fecha límite de emisión venza durante el período que esté vigente el estado de emergencia, prórroga para el Impuesto Sobre Ventas para la presentación a más tardar dentro de los diez días hábiles siguientes a la finalización del estado de emergencia a los Obligados Tributarios que no hayan tenido operaciones dentro del mismo plazo de emergencia decretada.



- 6.) Consideración como días inhábiles, todos los días calendario por el período en el que transcurra la declaratoria de emergencia originada por el COVID-19.  
RSM Global (2020)

El Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), presentó un informe sobre las cifras de la situación del empleo en el país y su impacto social, concluyendo que Honduras cerrará el 2020 con el 71 por ciento de su población en la pobreza. En ese sentido, menciona que según la Secretaría de Trabajo reporta que al mes de agosto 921 empresas habían solicitado formalmente la suspensión de casi 127 mil trabajadores. De ese total, se estima que 75 mil no podrán retornar a su trabajo, al menos en 2020. (COHEP, 2020)

Mediante decreto ejecutivo PCM-053-2020 del mes de junio de 2020 el Gobierno de la República determinó el comienzo de la fase Cero para la reapertura inteligente del país, lo cual permitiría a las compañías el retorno a sus actividades laborales, después de que cerca de dos meses y medio se hayan mantenido en inactividad, determinado las siguientes pautas para la reapertura del país:

- 1.) Iniciar los preparativos del retorno a la actividad a partir del 01 de junio,
- 2.) Preparar durante una semana completa a los empleados en materia de Bioseguridad y cuidado de los clientes.
- 3.) Oficialmente la reapertura arranca el lunes 08 de junio a nivel nacional con diferentes medidas en cada una de las 3 regiones seleccionadas del país,
- 4.) No participan en esta apertura las universidades, instituciones educativas, escuelas, conciertos musicales etc.,
- 5.) Solo abrirán el comercio, desde el micro hasta el más grande, cada uno bajo ciertas medidas de seguridad,
- 6.) Empresas comienzan con el 20% del personal y cada 15 días van incrementando un 20% más. Este retorno será evaluado y dependiendo del comportamiento de contagio en la población se continuará o se suspenderá la actividad comercial en cada una de las zonas mencionadas. Zelaya, O. (2020)

### 2.1.3. ANÁLISIS INTERNO

El 5 de marzo de año 2020 ingresó a la ciudad de San Pedro Sula una compatriota asintomática de 37 años, vía aérea por el aeropuerto Ramón Villeda Morales, en un vuelo procedente de Suiza, el protocolo fue aplicado de forma inmediata por parte del personal de la secretaria de salud, transcurridos 8 meses son 28,068 caso positivos confirmados en la ciudad de San Pedro Sula representando el 27.2% del total de los casos confirmados en Honduras, de los cuales 845 ciudadanos perdieron la vida y 14,121 se recuperaron positivamente. Programa de Investigaciones en Economía y Finanzas (2020)

La investigación realizada por el instituto de investigaciones económicas y sociales (IIES) sobre la resiliencia empresarial en el valle de sula menciona que la crisis del Covid-19 ha impactado de manera frontal a las empresas en el valle de sula obligándoles a paralizar la producción, hacer despidos y suspensiones; antes de la emergencia sanitaria la mayoría los empleados de la micro, pequeña y mediana/grande empresa eran permanentes, Se observó que, en la semana del 30 de marzo al 05 de abril, el 23% del total de las empresas se vieron forzadas a suspender a su personal sobre todo aquellas que registraron la mayor disminución en la producción y consecuentemente en las ventas derivado de la caída en la demanda de los consumidores. Las ventas de las empresas en la zona norte específicamente en el Valle se Sula se vieron drásticamente afectadas a raíz de la pandemia del COVID-19, las empresas independientemente de su tamaño enfrentan importantes disminuciones de sus ingresos, dificultades para el acceso al crédito y un aumento de la probabilidad de insolvencia. Programa de Investigaciones en Economía y Finanzas (2020)

## 2.2. TEORÍAS DE SUSTENTO

Para que una persona decida laborar para una empresa y así generar su ingreso económico debe pasar por un proceso de motivación, en Psicología existen diversas teorías que establecen y clasifican los elementos que mueven a una persona a realizar algo o dejar de hacerlo. En muchos casos la motivación de una persona viene determinada por

necesidades, tal y como se establece en la llamada 'pirámide de Maslow'. Igualmente, la motivación está fuertemente influida por la satisfacción de realizar una tarea o conseguir un determinado objetivo, pero también por los incentivos que realizar o no realizar determinada conducta puedan generar. Así como lo menciona Vroom en su teoría de las expectativas, un individuo elige un comportamiento que los lleve a una recompensa ya sea salario, promoción, bonificación entre otras y que sea atractivo. Menciona que las personas se sienten motivadas cuando creen que pueden cumplir la tarea y que las recompensas que recibirán son más grandes que el esfuerzo que harán. Esta teoría tiene tres condicionales:

Valencia: Mide el valor que una persona le da a determinada recompensa  
Expectativa: Mide la confianza de la persona en ser capaz de obtener los resultados esperados. Es una medida puramente subjetiva de lo que cree el individuo en sí mismo.  
Instrumentalidad: Mide la extensión por la cual un individuo cree que su manager u organización repartirá las recompensas que fueron prometidas. Vroom (2015)

El psicólogo clínico americano Frederick Herzberg nacido en el año 1923 uno de los escritores más importantes en las teorías de la administración y la motivación desarrollo la teoría del factor dual o teoría Motivación-Higiene en 1959. Mediante un estudio profundo para determinar la motivación humana en el trabajo, Herzberg llegó a la conclusión de que el bienestar del trabajador está relacionado con:

Factores higiénicos: Son externos a la tarea que se realiza, relaciones personales, condiciones de trabajo, políticas de la organización, Los factores de higiene engloban aquellos factores extrínsecos al trabajador y están principalmente asociados a la insatisfacción laboral. Los factores de higiene están situados en el ambiente que envuelve al trabajador e incluye las condiciones que determinan el trabajo llevado a cabo por este. Se dice que estos factores son extrínsecos porque estos dependen de las decisiones de la empresa y la forma que esta tenga de administrarlos. Según Herzberg, a lo largo de la historia las personas encargadas de dirigir y gestionar las empresas solamente tenían en cuenta los factores higiénicos como medio para motivar o castigar al trabajador. Las compañías e industrias utilizaban premios e incentivos salariales, políticas de empresa flexibles y

recompensas externas con el fin último de conseguir que los trabajadores produjeran en mayor cantidad, Los factores que Herzberg catalogaba como de higiene son: salario y otros incentivos económicos o materiales, políticas de empresa y organización, Vínculos de afinidad con los compañeros, Contexto físico donde el trabajador lleve a cabo sus tareas, Vigilancia y supervisión del trabajador, Estatus o posición que ocupa el trabajador dentro de la empresa, Estabilidad del puesto de trabajo.

Factores de motivación: A diferencia de los factores de higiene, los factores de motivación son intrínsecos al trabajador, puesto que estos están directamente asociados a la satisfacción tanto con el cargo como con la índole o con el tipo de tareas que la persona realiza dentro de la empresa. Estos factores motivacionales sí que estarían bajo el dominio del individuo, e incluyen los sentimientos o la percepción que el trabajador tiene sobre su crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, así como del reconocimiento profesional, del deseo de autorrealización y de la necesidad de responsabilidades, durante mucho tiempo, los puestos de trabajo eran creados con la intención de cubrir las necesidades de eficiencia y económicas de la empresa, eliminando cualquier posibilidad de que el trabajador se sintiera motivado por crecer o por desarrollar su creatividad laboral, provocando un sentimiento de indiferencia y desgana, estos factores motivacionales intrínsecos son: Facultad estimulante del trabajo, Sentimientos de autorrealización, Logros, Reconocimiento por parte de superiores, Posibilidad de aumento de las responsabilidades. Herzberg, F. (1959)

## 2.3. CONCEPTUALIZACIÓN

A continuación, se consideran los principales términos, conceptos y definiciones, para el desarrollo de la investigación y una mejor comprensión de esta:

### 2.3.1. CONFINAMIENTO

“Es la acción y efecto de confinar. Este verbo hace referencia a recluir a alguien dentro de límites o a desterrarlo a una residencia obligatoria” (Definición.de, s.f.).

### 2.3.2. CRECIMIENTO ECONÓMICO

“Es la evolución positiva de los estándares de vida de un territorio, habitualmente países, medidos en términos de la capacidad productiva de su economía y de su renta dentro de un periodo de tiempo concreto” (Economipedia, s.f.).

### 2.3.3. MITIGAR

“Hace referencia a minimizar o aliviar algo. Cuando un fenómeno o un efecto es mitigado, se reduce su intensidad o su rigurosidad” (Definición.de, s.f.).

### 2.3.4. ECONOMÍA

Se centra también en el comportamiento de los individuos, su interacción ante determinados sucesos y el efecto que producen en su entorno. Por ejemplo, el efecto que producen en los precios, la producción, la riqueza o el consumo, entre otros. Es una ciencia social porque estudia la actividad y comportamiento humanos, que es un objeto de estudio altamente dinámico. Los humanos somos impredecibles. (Economipedia, s.f.)

### 2.3.5. PROTOCOLO

“Es un conjunto de normas y reglas que se aplican para guiar una acción o un proceso” (Definición.de, s.f.).

### 2.3.6. EMPLEADO

“Es aquella persona que brinda sus servicios a cambio de un salario por parte de un empleador” (Economipedia, s.f.).

### 2.3.7. BIOSEGURIDAD

Consiste en “garantizar que los recursos biológicos no sufran daños por el accionar de

actores externos. Su finalidad es minimizar los riesgos y prevenir los impactos negativos” (Definición.de, s.f.).

#### 2.3.8. EMPRESA

“Es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular” (Economipedia, s.f.)

#### 2.3.9. TELETRABAJO

“Actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa contratante, apelando a las tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo de los quehaceres” (Definición.de, s.f.).

#### 2.3.10. IMPACTO ECONÓMICO

“También llamado fenómeno económico, es la manifestación en la realidad de un suceso con impacto en la economía de un territorio” (Economipedia, s.f.).

#### 2.3.11. PRODUCTO INTERNO BRUTO

Es un indicador económico que refleja el valor monetario de todos los bienes y servicios finales producidos por un país o región en un determinado periodo de tiempo, normalmente un año. Se utiliza para medir la riqueza que genera un país. También se conoce como producto bruto interno (PBI). (Economipedia, s.f.)

#### 2.3.12. REMUNERACIÓN

“La remuneración es todo tipo de retribución y/o contrapartida que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio o cesión de activos” (Economipedia, s.f.).

### 2.3.13. BENEFICIOS LABORALES

Pueden definirse como las remuneraciones o los beneficios que perciben los empleados de una empresa, a parte de su sueldo, por su trabajo. Estos beneficios no están relacionados con aumentos de sueldo o con pagas extra, son beneficios que tienen un claro objetivo: mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores. (UP-Spain, s.f.)

### 2.3.14. GASTOS

“Es un egreso o en términos coloquiales una salida de dinero que una empresa o persona paga por la compra de un producto, un bien o un servicio. Por lo general, se convierte en una inversión ya sea tangible o intangible” (SIIGO, s.f.).

### 2.3.15. PERCEPCIÓN

Una percepción es la interpretación de una sensación. Aquello que es captado por los sentidos adquiere un significado y es clasificado en el cerebro. Suele decirse que la sensación es lo que precede a la percepción. (Definicion.de, s.f.)

## 2.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Un instrumento de medición apropiada es el que registra datos que representen fielmente los conceptos que el investigador tiene en mente, asimismo, estos obtienen la realidad de lo que se desea investigar y el termino conceptual que se ha planteado en los objetivos. Sampieri, H. (2014) (pág. 199) El instrumento de medición utilizado por estudios relacionados a este tema es el cuestionario.

## 2.5. MARCO LEGAL

Estado de Emergencia en el Territorio nacional a través del DECRETO EJECUTIVO NÚMERO PCM-005-2020 (10 de febrero de 2020) El Poder Ejecutivo declaró Estado de

Emergencia Sanitaria en todo el territorio nacional, con el fin de continuar y fortalecer las acciones de prevención y control y garantizar la atención a las personas que padecen de dengue y fortalecer las acciones de vigilancia, prevención, control y garantizar la atención a las personas ante la probable ocurrencia de infección por COVID-19 (Coronavirus).

Medidas para evitar aglomeración de personas en espectáculos públicos, vías públicas, escuelas, iglesias, etc. a través del DECRETO EJECUTIVO NÚMERO PCM-018-2020 (13 de marzo de 2020 la cual obliga a la empresa a disminuir el número de empleados en base a su espacio físico. Se restringen garantías constitucionales como la libre circulación, libertad de asociación y libertad de expresión, etc. y las excepciones a la prohibición de circulación a nivel nacional a través del DECRETO EJECUTIVO NÚMERO PCM-021-2020 (16 de marzo de 2020).

Se aprueba la Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus COVID-19 a través del Decreto No. 31-2020 (13 de marzo de 2020) Se autoriza a BANHPROVI a tomar medidas que garanticen el financiamiento para facilitar el acceso a los sectores productivos y propiciar la gestión de riesgos y/o refinanciamiento y readecuación de deudas a personas naturales o jurídicas deudoras del sistema financiero pertenecientes estos. A su vez, se autoriza la implementación del teletrabajo en instituciones públicas y privadas.

La Secretaría de Desarrollo Económico a través del Acuerdo Ministerial No. 023-2020 establece el precio máximo para productos de primera necesidad consumidos por la población hondureña (21 de marzo de 2020). Se promulga a través del decreto legislativo 58-2020 la Ley de Uso Obligatorio de Mascarillas y Aplicación de Protocolos de Bioseguridad (23 de mayo de 2020).

Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los Efectos de la Pandemia Provocada por el COVID 19 con el Decreto 33-2020 la cual contiene medidas



laborales como mitigación ante la pandemia COVID-19. En primer lugar, se menciona la creación de mecanismos que garanticen la estabilidad laboral, a través, del otorgamiento de una Aportación Solidaria, que asegure la supervivencia de los trabajadores y que no constituye salario. Como segundo punto A los trabajadores que se les suspenda el contrato de trabajo por causa de fuerza mayor derivada de la Emergencia Sanitaria podrán recibir una aportación solidaria temporal, así como para los trabajadores que laboren en empresas acogidas al Régimen de Zonas Libres como ser las maquilas. Como tercer punto menciona que los trabajadores no pierden el beneficio del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) aun cuando estén en suspenso las aportaciones por motivo de la suspensión de labores por el período de la Emergencia Nacional, como punto cuatro y en pro de apoyar la liquidez de las empresas se extendió el plazos y Alivio de Obligaciones Tributarias por Impacto Económico ocasionado por el COVID-19. Business Law Partners (2020)

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA

### 3.1. CONGRUENCIA METODOLÓGICA

La congruencia implica, por ejemplo, que todos los temas y subtemas del marco teórico se encuentren estrechamente relacionados con el planteamiento y hayan sido incluidos en los resultados, que los descubrimientos, hallazgos y conclusiones estén asociados con los análisis y resultados y, desde luego, con los apartados del marco teórico, que todos los elementos de la discusión se refieran al planteamiento (objetivos, preguntas y justificación), que las hipótesis y variables se localicen en el marco teórico (se presenten estudios sobre ellas) y se discutan en las conclusiones, etc. Las variables del planteamiento deben estar presentes en todos los temas del marco teórico y en las hipótesis, tienen que ser las medidas por el instrumento o los instrumentos, deben estar descritas y relacionadas en los resultados e implicadas en la discusión. Sampieri, H. (2014) (pág. 345)

#### 3.1.1. MATRIZ METODOLÓGICA

La matriz metodológica es una herramienta que permite al investigador observar de forma general en que sustenta su investigación, con esto logra amarrar cada uno de los componentes, como ser el problema, preguntas, objetivos generales y específicos.

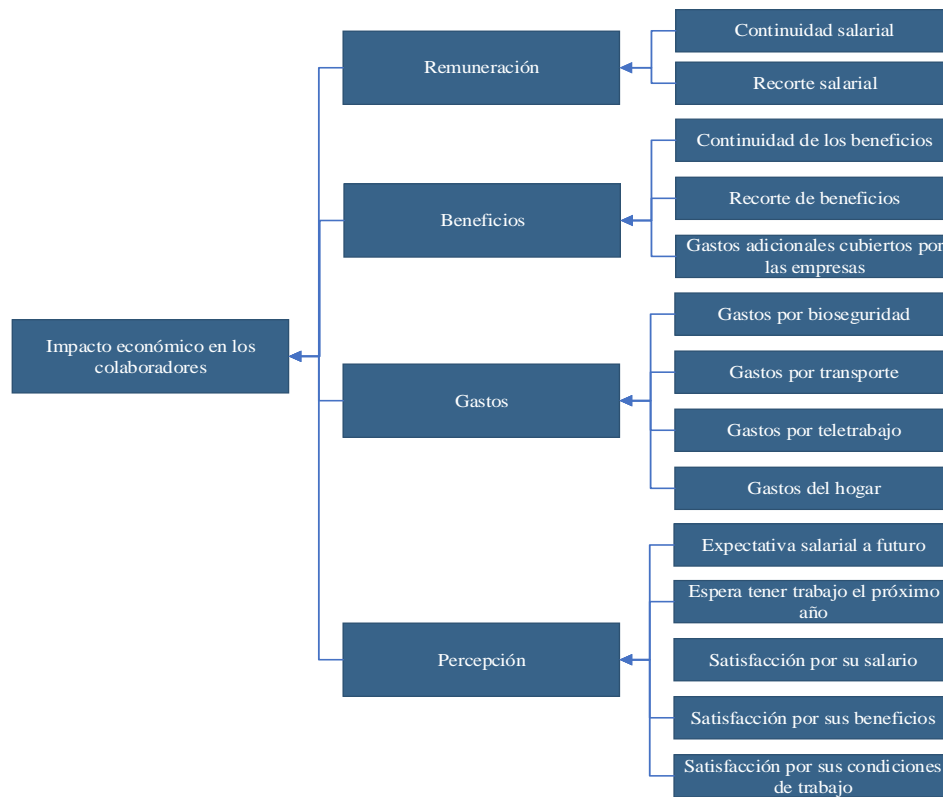
**Tabla 2 Congruencia metodológica**

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
Evaluación impacto económico en colaboradores de las empresas de SPS, por medidas de mitigación COVID-19, 2020	¿Cuál ha sido el impacto económico en los colaboradores debido a las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula?	Analizar el impacto económico que han tenido los colaboradores debido a las medidas de mitigación COVID-19 implementadas por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula.	¿Cuál ha sido el cambio salarial sufrido por los colaboradores debido a las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las empresas en la Ciudad de San Pedro Sula desde el mes de marzo a noviembre de 2020?	Estimar cuál ha sido el cambio salarial sufrido por los colaboradores por las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las empresas en la Ciudad de San Pedro Sula desde el mes de marzo a noviembre de 2020.	Remuneración	Impacto económico en los colaboradores
			¿Cuál ha sido el cambio en los beneficios brindados a los colaboradores producto de las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula desde el mes de marzo a noviembre de 2020?	Evaluar cuál ha sido el cambio en los beneficios brindados a los colaboradores producto de las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula desde el mes de marzo a noviembre de 2020.	Beneficios	
			¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre la remuneración que reciben con los cambios por las medidas de mitigación COVID-19 aplicados por las empresas en la Ciudad de San Pedro Sula?	Describir cuál es la percepción de los colaboradores sobre la remuneración que reciben con los cambios por las medidas de mitigación COVID-19 aplicados por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula.	Percepción	
			¿Cuál ha sido la percepción del nivel de gasto familiar de los colaboradores producto de la pandemia COVID-19, desde el mes de marzo a noviembre de 2020?	Indicar cuál ha sido la percepción del nivel de gasto familiar de los colaboradores producto de la pandemia COVID-19, desde el mes de marzo a noviembre de 2020.	Gastos	
			¿Cuáles han sido los gastos adicionales que acarrear los colaboradores para realizar su trabajo en épocas de COVID-19 desde el mes de marzo a noviembre de 2020?	Determinar cuáles han sido los gastos adicionales que acarrear los colaboradores para realizar su trabajo en épocas de COVID-19 desde el mes de marzo a noviembre de 2020.	Gastos	
			¿Cuál es la percepción de los colaboradores sobre como cambiará su economía en el próximo año producto de la situación COVID-19?	Describir cuál es la percepción de los colaboradores sobre como cambiará su economía en el próximo año producto de la situación COVID-19.	Percepción	

### 3.1.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

En este apartado de la investigación se expondrán las variables independientes y la variable dependiente, además, se muestran las dimensiones correspondientes. Según Hernández Sampieri “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. Sampieri, H. (2014) (pág. 105)

La operacionalización de las variables es un proceso de desagregación, a la cual se le indica un ítem de mediación mediante un instrumento de recolección de datos o información. A continuación, se muestra en la figura 1 se muestra el diagrama de variables de la presente investigación:



**Figura 1: Diagrama de Variables**

A continuación, en la Tabla 3 se muestran las secciones en las cuales se planteará la operacionalización de las variables de la presente investigación:

**Tabla 3 Tabla de operacionalización de variables**

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	PREGUNTAS	UNIDAD DE RESPUESTAS	TÉCNICA
Remuneración	La remuneración es todo tipo de retribución y/o contrapartida que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio o cesión de activos. (Economipedia, s.f.)	Para determinar el impacto económico es importante evaluar los cambios salariales que han sufrido los empleados, ya que está es la fuente de ingresos principal de todo trabajador.	Continuidad salarial	¿Ha tenido durante la época de pandemia COVID-19 continuidad en su pago salarial para la empresa la cual labora?	Si	Encuesta
				No		
			Recorte salarial	¿En caso de haber sufrido falta de pago salarial durante la época de pandemia COVID -19 especifique cuánto tiempo ha durado esta medida?	1 mes	Encuesta
				2 meses		
				3 meses		
Recorte salarial	¿En caso de haber sufrido un recorte salarial durante la época de pandemia COVID -19 especifique qué porcentaje le ha sido deducido por su empresa?	1%-10%	Encuesta			
	11%-20%					
Recorte salarial	¿En caso de haber sufrido recortes o falta de pago en su salario, la empresa le ha compensado o devuelto los montos reducidos por esta medida?	21%-30%	Encuesta			
	31%-40%					
Recorte salarial	¿En caso de haber sufrido recortes o falta de pago en su salario, la empresa le ha compensado o devuelto los montos reducidos por esta medida?	41% en adelante	Encuesta			
	Si					
Recorte salarial	¿En caso de haber sufrido recortes o falta de pago en su salario, la empresa le ha compensado o devuelto los montos reducidos por esta medida?	No	Encuesta			
	No					
Beneficios laborales	Pueden definirse como las remuneraciones o los beneficios que perciben los empleados de una empresa, a parte de su sueldo, por su trabajo. Estos beneficios no están relacionados con aumentos de sueldo o con pagas extra, son beneficios que tienen un claro objetivo: mejorar la calidad de vida y cubrir algunas de las necesidades externas o internas de los trabajadores. (UP-Spain, s.f.)	Como parte de las negociaciones iniciales en toda empresa, es importante evaluar los beneficios que está brinde, y si están de acorde a ley, ante épocas de crisis muchas veces estos beneficios son eliminados o reducidos.	Continuidad de los beneficios	¿Ha tenido durante la época de pandemia COVID-19 continuidad en sus beneficios para la empresa la cual labora?	Si	Encuesta
				No		
			Recorte de beneficios	¿En caso de haber sufrido un cambio de sus beneficios durante la época de pandemia COVID -19 especifique que beneficios le ha eliminado o recortado su empresa?	Feriativos	Encuesta
				Vacaciones		
				Bonos		
Gastos adicionales cubiertos por las empresas	¿Qué costos adicionales le ha cubierto la empresa para la que labora por la pandemia COVID-19?	Horas extras	Encuesta			
	Subsidio alimenticio					
Gastos adicionales cubiertos por las empresas	¿Qué costos adicionales le ha cubierto la empresa para la que labora por la pandemia COVID-19?	Reembolsos por combustible	Encuesta			
	Reembolsos por depreciación					
Gastos adicionales cubiertos por las empresas	¿Qué costos adicionales le ha cubierto la empresa para la que labora por la pandemia COVID-19?	Otros	Encuesta			
	Transporte y combustible					
Gastos adicionales cubiertos por las empresas	¿Qué costos adicionales le ha cubierto la empresa para la que labora por la pandemia COVID-19?	Subsidio alimenticio	Encuesta			
	Subsidio por gasto por energía eléctrica					
Gastos adicionales cubiertos por las empresas	¿Qué costos adicionales le ha cubierto la empresa para la que labora por la pandemia COVID-19?	Implementos de bioseguridad (mascarillas, gel, caretas o guantes)	Encuesta			
	Aplicación de pruebas COVID-19					
Gastos adicionales cubiertos por las empresas	¿Qué costos adicionales le ha cubierto la empresa para la que labora por la pandemia COVID-19?	Otros	Encuesta			
	Ninguna					
Gastos por bioseguridad	¿Qué gastos adicionales por medidas de bioseguridad ha tenido que realizar para laborar por la pandemia COVID-19?	Mascarillas	Encuesta			
	Guantes					
Gastos por bioseguridad	¿Qué gastos adicionales por medidas de bioseguridad ha tenido que realizar para laborar por la pandemia COVID-19?	Caretas	Encuesta			
	Gel antibacterial					
Gastos por bioseguridad	¿Qué gastos adicionales por medidas de bioseguridad ha tenido que realizar para laborar por la pandemia COVID-19?	Realización de pruebas COVID-19	Encuesta			
	Otros					
Gastos por bioseguridad	¿Qué gastos adicionales por medidas de bioseguridad ha tenido que realizar para laborar por la pandemia COVID-19?	Ninguno	Encuesta			
	0%					
Gastos por transporte	¿Qué tanto han incrementado sus gastos por transporte para laborar durante la época de COVID-19?	1%-10%	Encuesta			
	11%-20%					
Gastos por transporte	¿Qué tanto han incrementado sus gastos por transporte para laborar durante la época de COVID-19?	21%-30%	Encuesta			
	31% en adelante					
Gastos por teletrabajo	¿En caso de haber laborado mediante la modalidad de teletrabajo qué gastos adicionales por teletrabajo ha tenido que realizar para poder laborar durante la época de COVID-19?	Mayor consumo por energía eléctrica	Encuesta			
	Mayor consumo alimenticio					
Gastos por teletrabajo	¿En caso de haber laborado mediante la modalidad de teletrabajo qué gastos adicionales por teletrabajo ha tenido que realizar para poder laborar durante la época de COVID-19?	Adquisición de servicio de internet	Encuesta			
	Compra de equipo (computadora o accesorios)					
Gastos por teletrabajo	¿En caso de haber laborado mediante la modalidad de teletrabajo qué gastos adicionales por teletrabajo ha tenido que realizar para poder laborar durante la época de COVID-19?	Mayor gasto telefónico	Encuesta			
	Otros					
Gastos por teletrabajo	¿En caso de haber laborado mediante la modalidad de teletrabajo qué gastos adicionales por teletrabajo ha tenido que realizar para poder laborar durante la época de COVID-19?	Ninguno	Encuesta			
	Mayor consumo por energía eléctrica					
Gastos del hogar	¿Qué gastos adicionales ha tenido que realizar en su hogar por la pandemia COVID 19?	Mayor consumo alimenticio	Encuesta			
	Acondicionamiento para educación en línea					
Gastos del hogar	¿Qué gastos adicionales ha tenido que realizar en su hogar por la pandemia COVID 19?	Gasto en implementos de bioseguridad	Encuesta			
	Realización de pruebas COVID-19					
Gastos del hogar	¿Qué gastos adicionales ha tenido que realizar en su hogar por la pandemia COVID 19?	Otros	Encuesta			
	Ninguno					

Continuación Tabla 3

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	PREGUNTAS	UNIDAD DE RESPUESTAS	TÉCNICA		
Percepción	Una percepción es la interpretación de una sensación. Aquello que es captado por los sentidos adquiere un significado y es clasificado en el cerebro. Suele decirse que la sensación es lo que precede a la percepción. (Definicion.de, s.f.)	Es importante analizar para nuestra investigación como sienten los empleados que ha sido el apoyo de las compañías, ya que un salario se puede mantener pero las exigencias pueden ser mayores, asimismo, es importante evaluar como han cambiado las condiciones por la pandemia COVID-19	Expectativa salarial a futuro	¿Cuál es su expectativa de remuneración salarial el próximo año por la pandemia COVID-19?	Mejor Igual Peor	Encuesta		
			Espera tener trabajo el próximo año	Dada la situación económica actual ¿Ve estabilidad laboral en su empresa para el próximo año?	Si No		Encuesta	
			Satisfacción por su salario	¿Se siente satisfecho por la remuneración que le brinda su empresa durante la época de pandemia COVID-19?	Muy satisfecho Satisfecho Indiferente Insatisfecho Muy insatisfecho			Encuesta
			Satisfacción por sus beneficios	¿Se siente satisfecho por los beneficios que le brinda su empresa durante la época de pandemia COVID-19?	Muy satisfecho Satisfecho Indiferente Insatisfecho Muy insatisfecho	Encuesta		
			Satisfacción por sus condiciones de trabajo	¿Se siente satisfecho por las condiciones de trabajo que le brinda su empresa durante la época de pandemia COVID-19?	Muy satisfecho Satisfecho Indiferente Insatisfecho Muy insatisfecho		Encuesta	

### 3.1.3. HIPÓTESIS

Las hipótesis son las guías de una investigación, éstas nos muestran lo que se busca probar y se definen como descripciones posibles del tema sujeto a investigación. Las hipótesis son apoyadas de la teoría existente, se formulan como proposiciones y son una respuesta provisional a las preguntas de investigación. Sampieri, H. (2014) (pág. 104)

Para la presente investigación se determinaron dos tipos de hipótesis; hipótesis de la investigación y la hipótesis nula.

Hi: Los colaboradores de las empresas de San Pedro Sula, dejaron de percibir en promedio dos meses de salario, producto de la pandemia COVID-19.

Ho: Los colaboradores de las empresas de San Pedro Sula, no dejaron de percibir en promedio dos meses de salario, producto de la pandemia COVID-19.

La hipótesis se sustenta en que en Honduras, a partir del 16 de marzo se estableció toque de queda el cual obligaba a la cuarentena obligatoria a todos los ciudadanos en el país y únicamente se determinaron de ciertas excepciones para operar a las industrias de bienes indispensables como ser: alimentos, combustibles, energía, emergencias médicas, actividades bancarias, entre otros; manteniendo está cuarentena obligatoria hasta transcurridos dos meses y medio, para los primeros días del mes de junio de 2020 en donde el gobierno de Honduras en conjunto a la empresa privada determinaron el plan de reapertura inteligente el cual permitía a la mayoría de las empresas operar de forma paulatina en el país.

### 3.2. ENFOQUE Y MÉTODOS

A lo largo de la historia han surgido varias corrientes de pensamiento y una variedad de marcos interpretativos, que se enfocan en la búsqueda de rutas del conocimiento. Sin embargo, y debido a la variedad de premisas que las sustentan, desde el siglo pasado tales corrientes se centraron en dos aproximaciones principales de la investigación: el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo.

- 1.) Enfoque cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Sampieri, H. (2014) (pág. 4).
- 2.) Enfoque cualitativo Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Sampieri, H. (2014) (pág. 7)

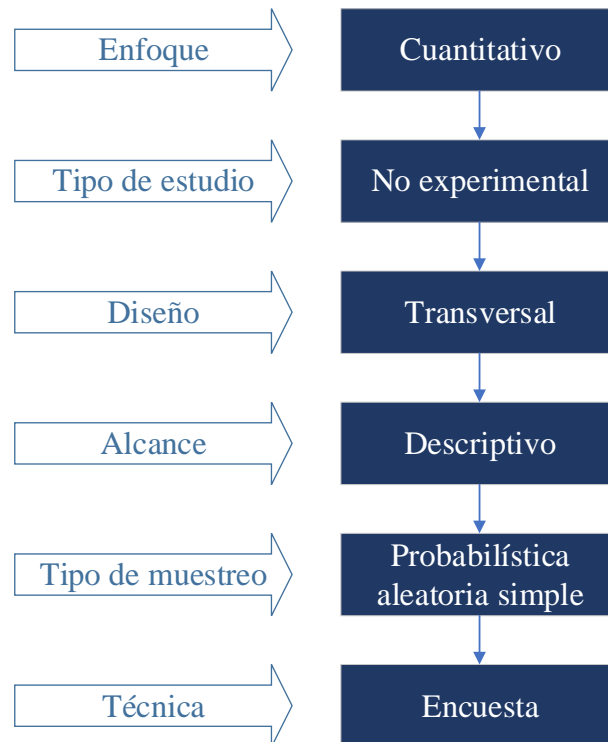
Adicionalmente, a los enfoques cuantitativos y cualitativos, se encuentra en el punto medio los métodos mixtos los cuales representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican recolección de datos y el análisis de estos, ya sean cuantitativos o cualitativos. Sampieri, H. (2014) (pág. 534)

Para la presente investigación se determinó conveniente la utilización del enfoque cuantitativo debido a que las características que nos muestra Hernández Sampieri sobre la misma se adaptan más al problema sujeto a investigación, las cuales son:

- 1.) Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación: ¿cada cuánto ocurren y con qué magnitud.
- 2.) El investigador o investigadora plantea un problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno, aunque en evolución.
- 3.) Una vez planteado el problema de estudio, el investigador o investigadora considera lo que se ha investigado anteriormente (la revisión de la literatura) y construye un marco teórico (la teoría que habrá de guiar su estudio), del cual deriva una o varias hipótesis (cuestiones que va a examinar si son ciertas o no) y las somete a prueba mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados.
- 4.) Las hipótesis (por ahora denominémoslas “creencias”) se generan antes de recolectar y analizar los datos.
- 5.) La recolección de los datos se fundamenta en la medición (se miden las variables o conceptos contenidos en las hipótesis).
- 6.) Los datos son producto de mediciones, se representan mediante números y se deben analizar con métodos estadísticos.
- 7.) En este tipo de investigación se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento a una población mayor. Sampieri, H. (2014) (pág. 6)

En la figura 2 se muestra el esquema del enfoque metodológico que se pretende desarrollar y permite visualizar de manera amplia y clara las características de la presente investigación:





**Figura 2: Esquema de enfoque metodológico**

### 3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Cada investigación cuenta con su planteamiento del problema, alcance, hipótesis, objetivos, etc. Por lo que el investigador debe visualizar la mejor manera de contestar las preguntas de investigación, y cumplir con los objetivos fijados. Para esto se debe de seleccionar uno o más diseños de investigación e implementarlos al estudio. Por lo que, a través del diseño se busca definir el plan o estrategia para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema Sampieri, H. (2014) (pág. 128).

#### 3.3.1. POBLACIÓN Y MUESTRA

En toda investigación es importante delimitar la unidad o población a ser estudiada y la población no es más que el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” Sampieri, H. (2014) (pág. 174).

Para la presente investigación se utilizó como unidad a ser estudiada el conjunto de individuos o personas naturales las cuales laboran para las empresas en San Pedro Sula, Honduras, durante la época de la pandemia COVID-19, utilizando como indicador la población económicamente activa promedio del país, la cual ronda el 60,4% según el Instituto Nacional de Estadística (INE), sobre este indicador se determinó la población económicamente activa de la ciudad de San Pedro Sula, sobre el cual se extrajo el total de la población en edad para trabajar según el INE, la cual especifica que para el año 2018, está rondaría los 626,473, el cual al multiplicarlo por el 60.4% indica que en San Pedro Sula, se encuentran laborando directa o indirectamente cerca de 378,390 personas, el cual será la población a muestrear para la presente investigación. Instituto Nacional de Estadística (2018)

Población San Pedro Sula= 626,473

Porcentaje de población económicamente activa Honduras= 60.4%

Población económicamente activa en San Pedro Sula= 626,473 \* 60.4% = 378,390

Adicionalmente, a la determinación de la población se debe determinar la muestra que “es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” Sampieri, H. (2014) (pág. 175).

La técnica de muestreo seleccionada es la probabilística, a través de una selección aleatoria simple, sobre el estimado de la población económicamente activa de la ciudad de San Pedro Sula. El cálculo de la muestra del tamaño de la muestra “n” sobre la población especificada previamente se detalla a continuación:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{(N - 1) * e^2 + z^2 * p * q}$$

Dónde:

n= tamaño de la muestra

z= nivel de confianza: 95% (1.96)

p= probabilidad de éxito 50%

q= probabilidad de fracaso 50%

e= error estándar 5%

N=tamaño de la población: 378,390 personas.

$$n = \frac{1.96^2 * 50\% * 50\% * 378,390}{(378,390 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 50\% * 50\%}$$

n= 383.77 / 384

Según el cálculo realizado, se requerirá una encuesta de 384 observaciones a aplicar para las personas que laboren en la ciudad de San Pedro Sula, esto permitirá tener resultados que permitan determinar una tendencia para evaluar el tema sujeto a investigación.

### 3.3.2. UNIDAD DE ANÁLISIS Y RESPUESTA

Es importante determinar, lo que es la unidad de análisis la cual “indica quiénes van a ser medidos, es decir, los participantes o casos a quienes en última instancia vamos a aplicar el instrumento de medición” Sampieri, H (2014) (pág. 183).

Para la presente investigación se determinó como unidad de análisis todas aquellas personas de genero indistinto, las cuales laboren en la ciudad de San Pedro Sula.

Adicionalmente, como unidad de respuesta será el resultado obtenido sobre el impacto en la economía de los colaboradores debido a las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las compañías en la ciudad de San Pedro Sula, producto de los meses de salario dejados de percibir.

### 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

Para la presente investigación se utilizará como medio de recolección de datos el cuestionario, con el fin de obtener de manera clara y objetiva la respuesta a las interrogantes de la investigación.

#### 3.4.1. INSTRUMENTOS

Un instrumento de medición apropiada es el que registra datos que representen fielmente los conceptos que el investigador tiene en mente, asimismo, estos obtienen la realidad de lo que se desea investigar y el termino conceptual que se ha planteado en los objetivos. Sampieri, H. (2014) (pág. 199)

##### 3.4.1.1. EL CUESTIONARIO

El instrumento por utilizar para la presente investigación es el cuestionario el cual es, tal vez el instrumento más utilizado para la recolección de datos. Un cuestionario no es más que un conjunto de preguntas relacionadas a una o más variables, asimismo, este debe de encajar con el planteamiento del problema. Los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo, pero también, se implementan en otros campos.

Para la presente investigación se planteó el cuestionario a través de preguntas las cuales están enfocadas en medidas las variables dependientes como independientes, asimismo, las preguntas están formuladas a través de respuestas previamente estructuradas y la escala de Likert (Véase Anexo 1, en la página 75). Asimismo, el instrumento fue validado a través de una prueba piloto aplicada a 30 personas, con el fin de identificar que la encuesta fuese clara y cubriese con el objetivo de la investigación.

A continuación, se muestra el cuadro de procedimientos seguidos para la aplicación del cuestionario:

**Tabla 4 Cuadro de Procedimientos**

Estrategia	Actividad	Recursos		Tiempo de ejecución	Responsable
		Materiales	Humanos		
Realizar una prueba piloto a 30 colaboradores que laboran para las empresas de San Pedro Sula	1. Aplicar 30 encuestas 2. Tabulación y análisis de resultados 3. Aplicar cambios sugeridos por los encuestados.	1. Encuesta 2. Laptop 3. Software 4. Cuenta de correo personal de Gmail	30 colaboradores	23 de noviembre de 2020	1. Elida Abigail Vásquez Dubon 2. Erick Daniel Martínez Rivera
Aplicar 384 encuestas a colaboradores que laboran para las empresas de San Pedro Sula	1. Aplicar 384 encuestas 2. Tabulación y análisis de resultados	1. Encuesta 2. Laptop 3. Software 4. Cuenta de correo personal de Gmail	384 colaboradores	23 al 27 de noviembre de 2020	1. Elida Abigail Vásquez Dubon 2. Erick Daniel Martínez Rivera
Elaborar reporte de los resultados de la investigación	1. Elaborar reporte de la investigación realizada 2. Formular conclusiones y recomendaciones de la investigación	1. Laptop 2. Software office 3. Cuenta de correo personal de Gmail	N/A	28 al 5 de diciembre de 2020	1. Elida Abigail Vásquez Dubon 2. Erick Daniel Martínez Rivera

### 3.4.2. TÉCNICAS

Para la presente investigación se aplicarán los cuestionarios a través de una entrevista de forma personal o vía teléfono, Las entrevistas son un proceso que implica que una persona calificada (entrevistador) aplique el cuestionario; haciendo las preguntas a cada entrevistado y anotando las respuestas. Su papel es fundamental, ya que sirve además para aclarar dudas que puedan surgir en los cuestionarios. Sampieri, H. (2014) (pág. 233)

### 3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información son diversos tipos de documentos los cuales contienen información útil para los propósitos que se planteen. Es importante conocer, distinguir y seleccionar las fuentes apropiadas para el trabajo a realizar ya que esto es parte del proceso de investigación. Universidad de Alcalá, s.f.

### 3.5.1. FUENTES PRIMARIAS

Las fuentes de información primarias “consisten básicamente en investigación de campo por medio de encuestas” Baca, G. (2010) (pág. 14).

Las fuentes de información primarias para la presente investigación fueron las encuestas las cuales se aplicaron a los colaboradores de las compañías ubicadas en la ciudad de San Pedro Sula.

### 3.5.2. FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes de información secundarias “se integran con toda la información escrita existente sobre el tema, ya sea en estadísticas gubernamentales (fuentes secundarias ajenas a la empresa) y estadísticas de la propia empresa (fuentes secundarias provenientes de la empresa)” Baca, G. (2010) (pág. 14).

Dentro de las fuentes de información secundarias de la presente investigación se encuentran sitios web, libros, documentos oficiales.

## **CAPÍTULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS**

Luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos a los colaboradores de la Ciudad de San Pedro Sula, Cortés, se procedió a realizar el respectivo análisis de los resultados obtenidos, los cuales están basados en los indicadores determinados para la medición de cada una de las variables de la investigación, estos fueron previamente establecidos en el capítulo III de la Metodología. Con el fin de presentar de forma clara y ordenada los resultados de la encuesta, estos se presentan gráficamente, lo cual fue aplicado mediante la escala de Likert, de acuerdo con las respuestas proporcionadas por los encuestados.

### **4.1. VARIABLE DEPENDIENTE: IMPACTO ECONÓMICO EN COLABORADORES**

La presente investigación tiene como objetivo “Analizar el impacto económico que han tenido los colaboradores debido a las medidas de mitigación COVID-19 implementadas por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula.”, por lo que se ha determinado como variable dependiente de la investigación el “Impacto económico en los colaboradores”, y se han determinado cuatro variables independientes las cuales son: remuneración, beneficios, gastos y percepción, las cuales buscan responder las preguntas de investigación y los objetivo. Por tanto, estas se sometieron a evaluación y recolección de datos mediante el instrumento aplicado.

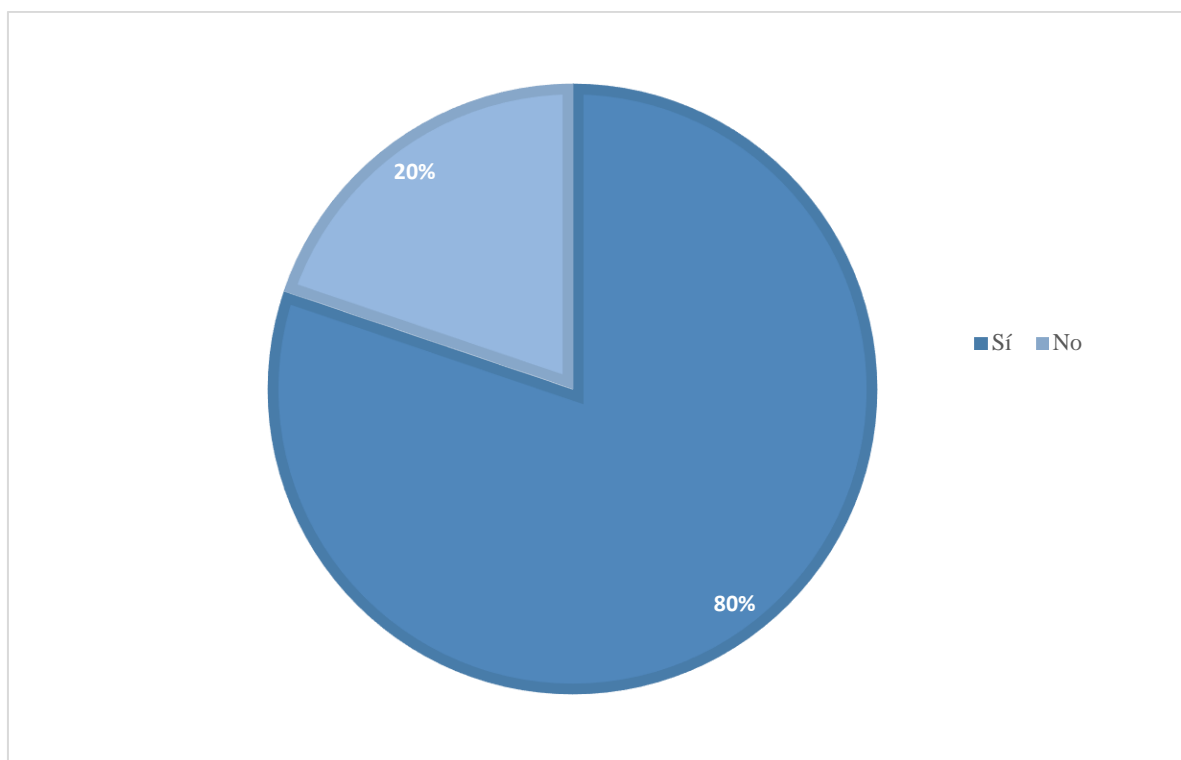
#### **4.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: REMUNERACIÓN**

La variable independiente “Remuneración” está orientada a atender el siguiente objetivo:

- 1.) Estimar cuál ha sido el cambio salarial sufrido por los colaboradores por las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las empresas en la Ciudad de San Pedro Sula desde el mes de marzo a noviembre de 2020.

Para esta variable se presentaron las siguientes preguntas con el fin de recolectar información para esta investigación:

¿Ha tenido durante la época de pandemia COVID-19 continuidad en su pago salarial para la empresa la cual labora?

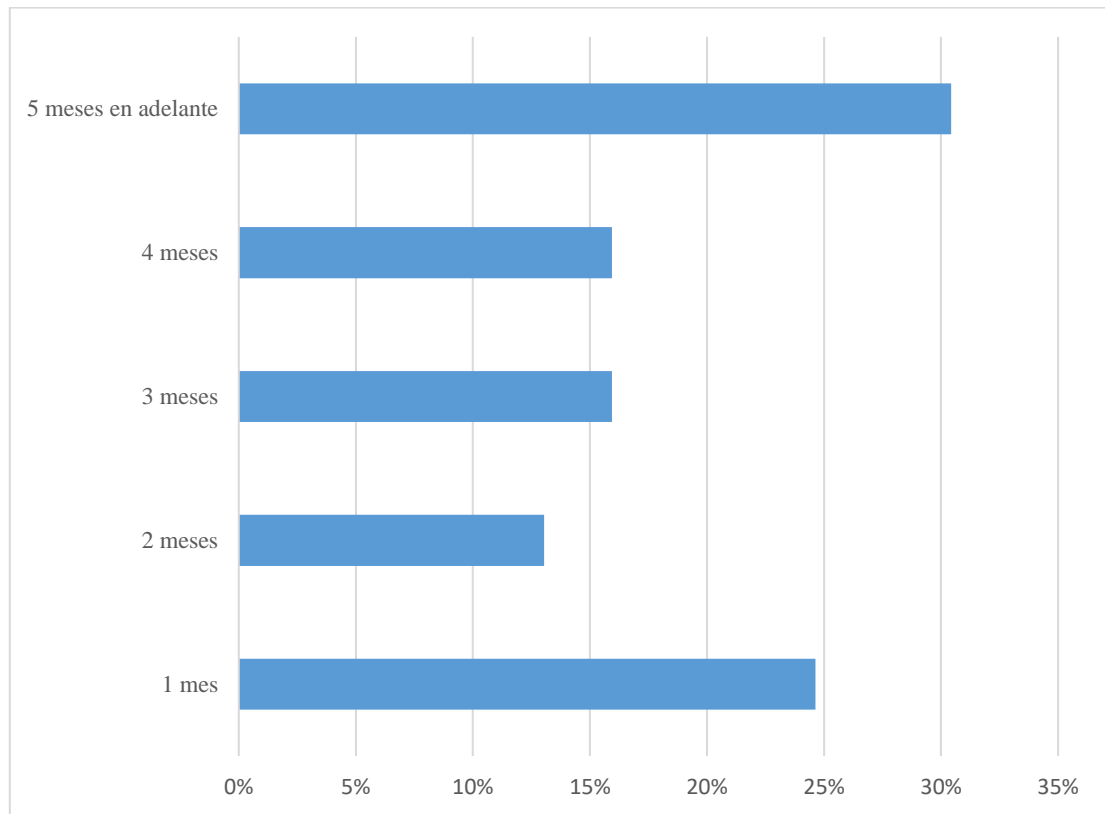


**Figura 3: Colaboradores sin continuidad salarial**

Según los datos recolectados, del total de colaboradores un 80% (equivalente a 308 encuestados) ha tenido continuidad en su pago salarial durante la época de COVID-19, sin embargo, un 20% (equivalente a 76 colaboradores), no han tenido una continuidad salarial durante la pandemia COVID-19.



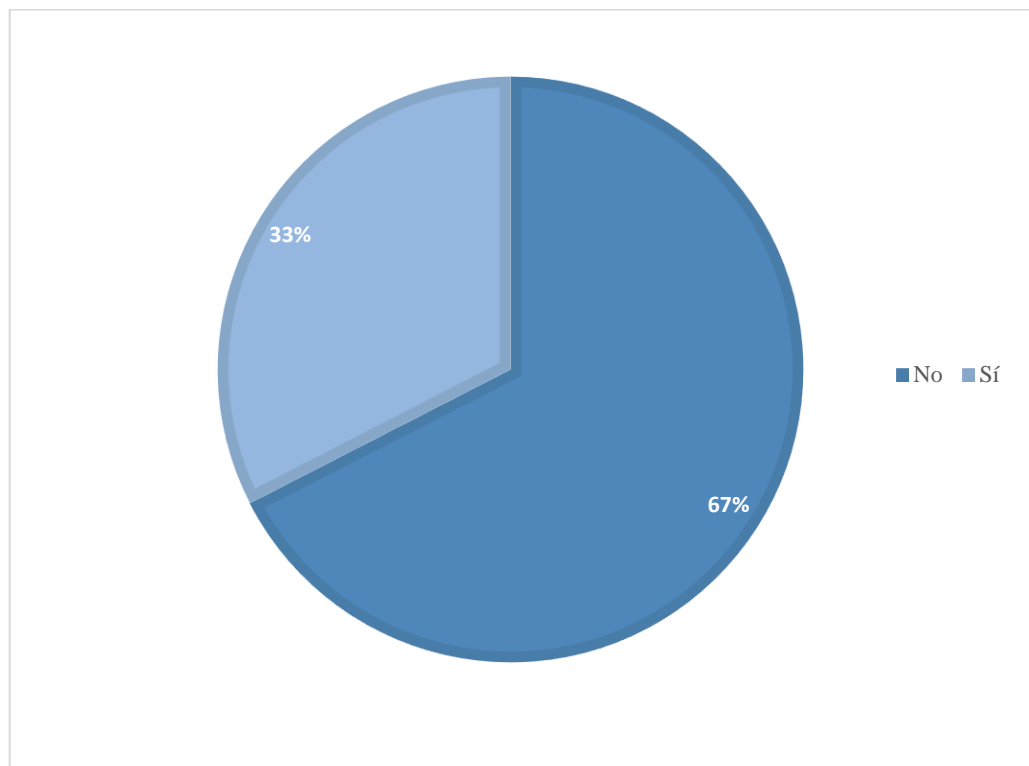
¿En caso de haber sufrido falta de pago salarial durante la época de pandemia COVID-19 especifique cuánto tiempo ha durado esta medida?



**Figura 4: Periodo sin pago salarial de los colaboradores**

Del total de personas encuestadas, un 30% indicó el no haber recibido su salario durante la época de COVID-19, siendo la de mayor incidencia, esto debido a que el país paso varios meses en los cuales muchos rubros no pudieron operar y esto llevó a la suspensión masiva de empleados, asimismo, un 25% de las personas que no recibieron continuidad salarial especificaron que esta medida duró 1 mes, un 16% especificaron que duró 3 meses, al igual que para los 4 meses, y la incidencia de los 2 meses fue la menor con un 13%.

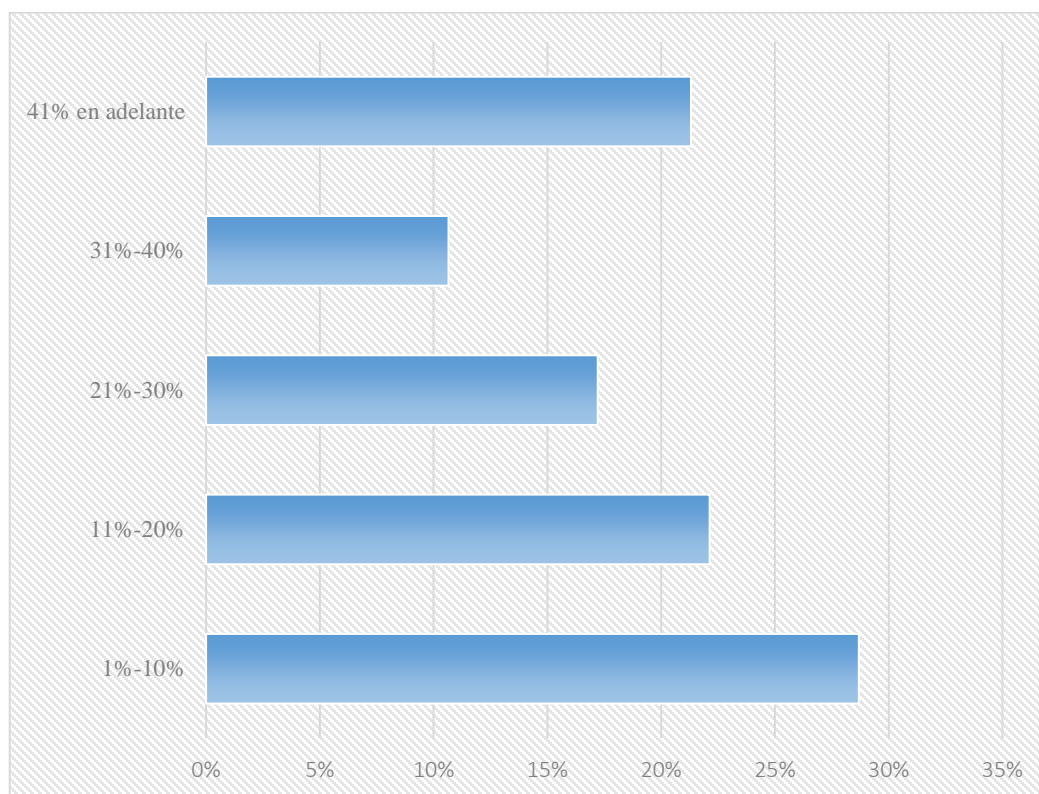
¿Ha tenido durante la época de pandemia COVID-19 recortes en su pago salarial para la empresa la cual labora?



**Figura 5: Colaboradores que sufrieron recorte salarial**

La figura 5, muestra que del total de colaboradores de las empresas en San Pedro Sula encuestados un 33% fue víctima de una reducción salarial durante la época de pandemia COVID-19, representando 125 colaboradores del total de la muestra, asimismo, un 67% no se vio afectado por reducción salarial durante este lapso.

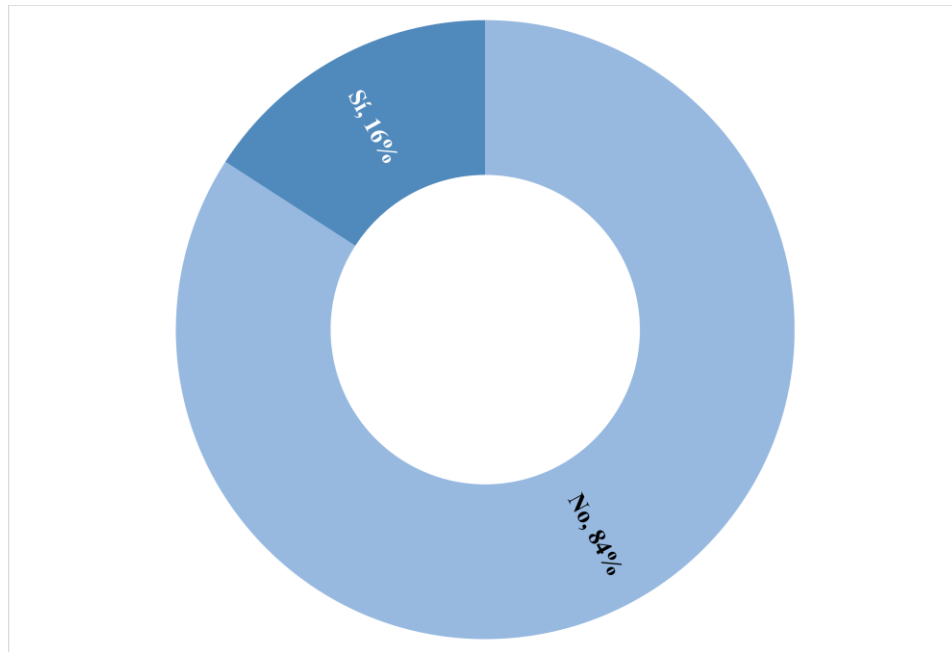
¿En caso de haber sufrido un recorte salarial durante la época de pandemia COVID-19 especifique qué porcentaje le ha sido deducido por su empresa?



**Figura 6: Recorte salarial recibido por los colaboradores**

La figura 6 especifica que según los datos recolectados del total de personas que sufrieron recortes salariales en un 29% sufrieron únicamente entre un 1%-10%, asimismo, un 22% entre un 11%-20%, un 21% sufrieron recortes arriba del 41%, adicionalmente un 17% sufrieron recortes entre 21%-30% y un 11% sufrieron recortes entre un 31%-40%.

¿En caso de haber sufrido recortes o falta de pago en su salario, la empresa le ha compensado o devuelto los montos reducidos por esta medida?



**Figura 7: Colaboradores cuyos recortes salariales fueron retribuidos nuevamente**

La figura 7 especifica que, del total de datos recolectados, para los colaboradores que sufrieron recortes o falta de pago por motivos de medidas de mitigación COVID-19, únicamente un 16% de estos recibieron la compensación correspondiente a estas deducciones y un 84% de estos no ha contado con dicha compensación.

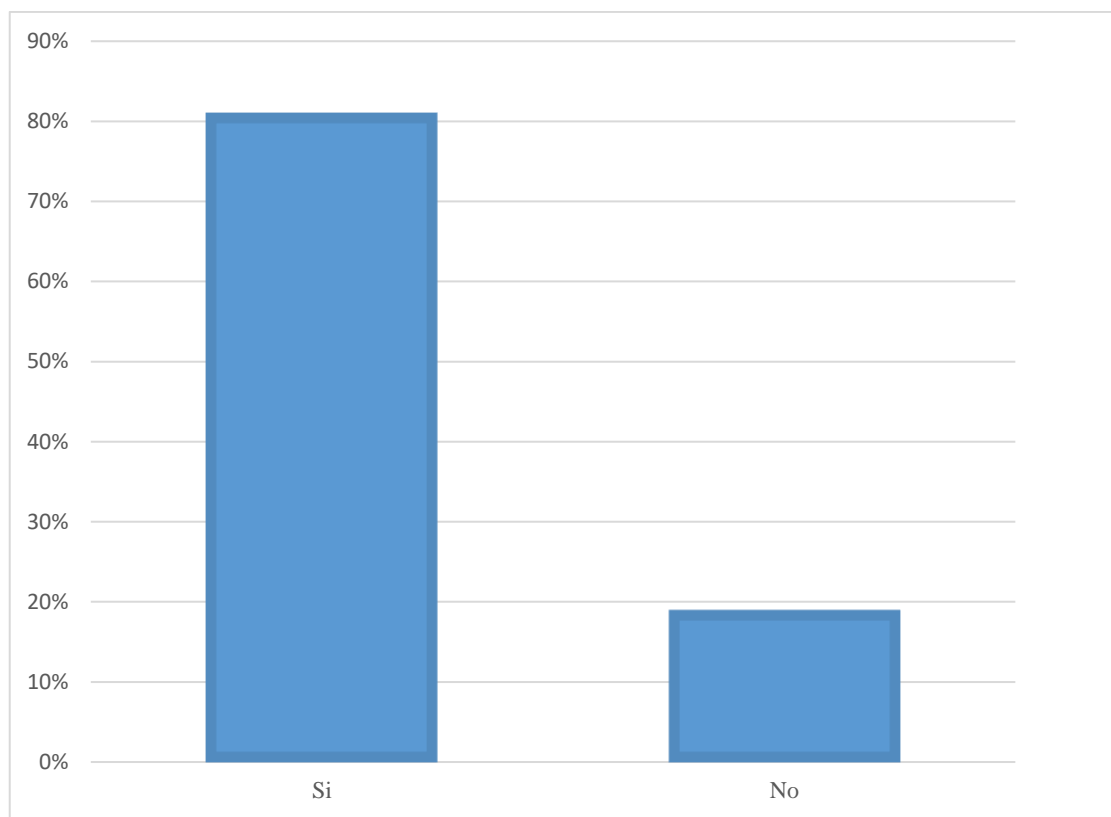
#### 4.1.2. VARIABLE INDEPENDIENTE: BENEFICIOS

La variable independiente “Beneficios” está orientada a atender el siguiente objetivo:

- 1.) Evaluar cuál ha sido el cambio en los beneficios brindados a los colaboradores producto de las medidas de mitigación COVID-19 tomadas por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula desde el mes de marzo a noviembre de 2020.

Para esta variable se presentaron las siguientes preguntas con el fin de recolectar información para esta investigación:

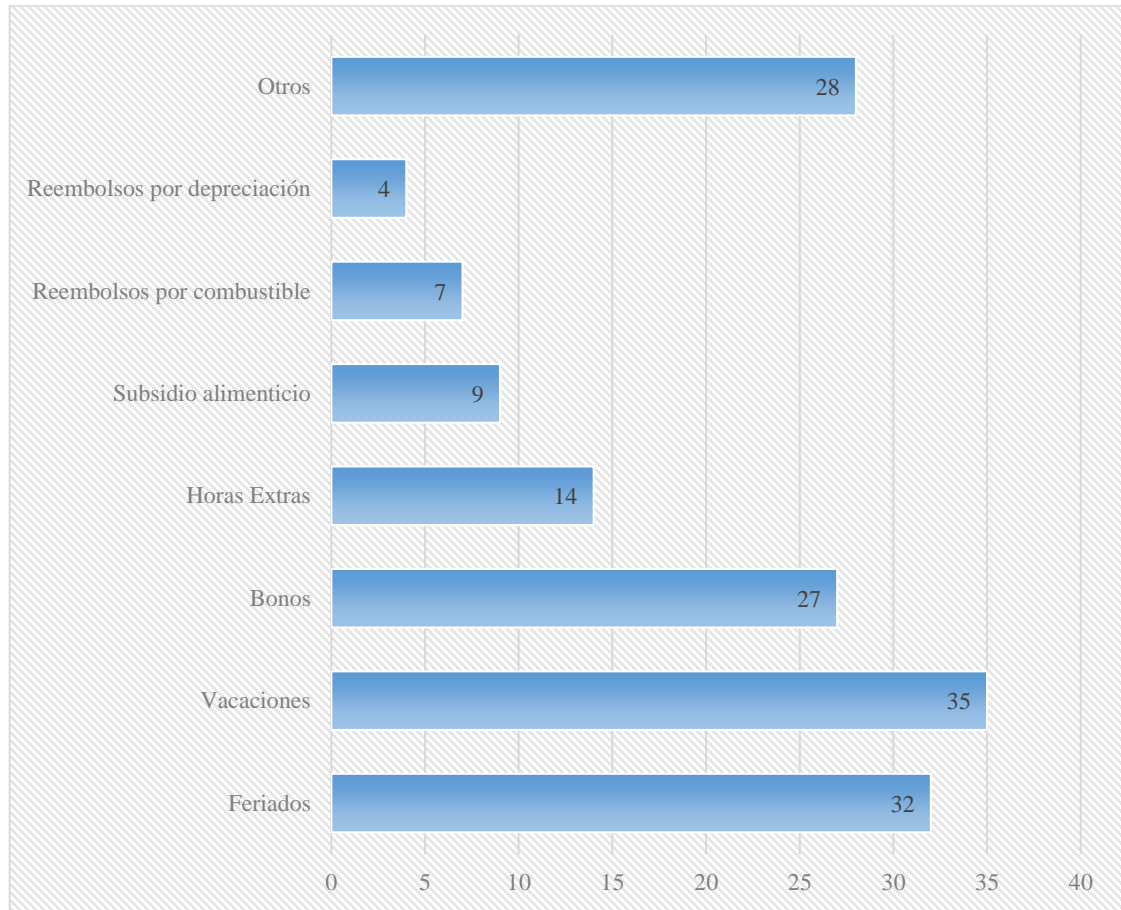
¿Ha tenido durante la época de pandemia COVID-19 continuidad en sus beneficios para la empresa la cual labora?



**Figura 8: Colaboradores sin continuidad en sus beneficios**

La figura 8, muestra que del total de colaboradores encuestados un 19% fue víctima de un recorte en sus beneficios durante la época de pandemia COVID-19, representando 73 colaboradores del total de la muestra, asimismo, un 81% no recibió recorte alguno durante este lapso.

¿En caso de haber sufrido un cambio de sus beneficios durante la época de pandemia COVID-19 especifique que beneficios le ha eliminado o recortado su empresa?

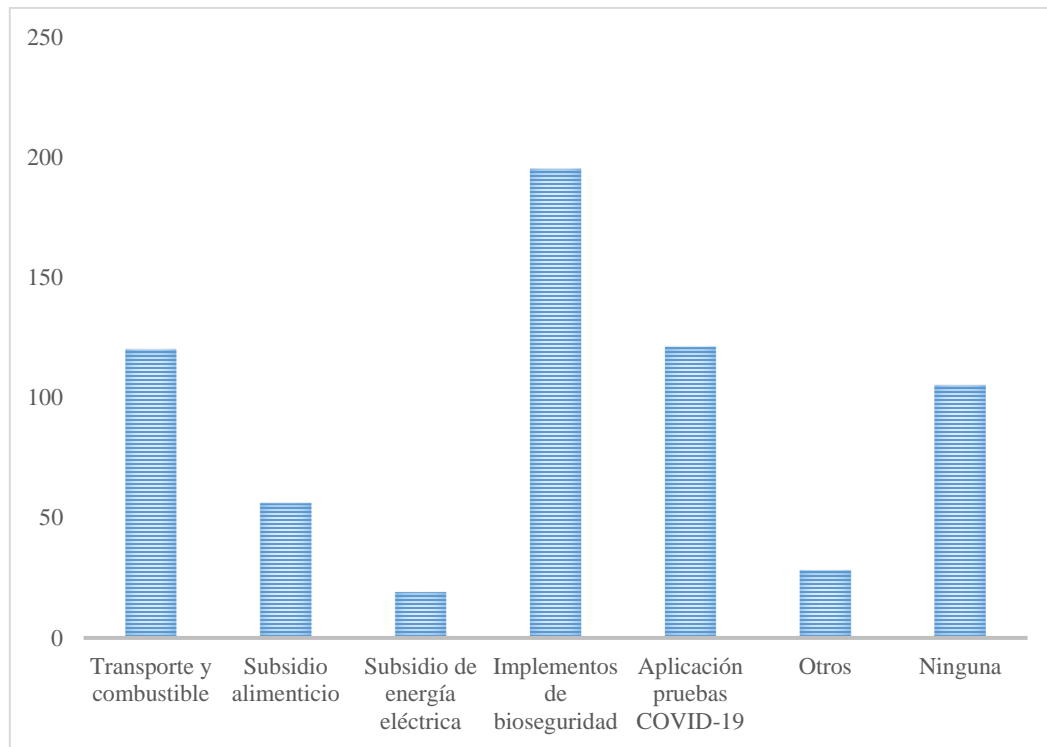


**Figura 9: Beneficios eliminados a los colaboradores**

La figura 9, muestra que del total de colaboradores encuestados lo usual para las compañías fue reducir las vacaciones y feriados con una incidencia en 35 y 32 colaboradores respectivamente, asimismo, los bonos fueron eliminados para 27 colaboradores, seguido de horas extras con 14 respuestas y subsidio alimenticio con 9. Con relación a las vacaciones y feriados el gobierno de Honduras a través de la Secretaria de Trabajo en fecha 26 de marzo de 2020, autorizó a los empleadores y colaboradores que en el periodo de emergencia Nacional los días inhábiles se dieran como vacaciones y feriados, eliminando lo dispuesto en

el artículo 340 y 348 del Código de Trabajo, por lo que, al ser una medida aprobada por el Gobierno, se esperaba esta tendencia en los beneficios a los colaboradores.

¿Qué costos le ha cubierto la empresa para la que labora como media para afrontar la pandemia COVID-19?



**Figura 10: Gastos adicionales cubiertos por las empresas**

La figura 10, muestra que del total de colaboradores encuestados durante la época de pandemia COVID-19 lo usual fue recibir por parte de las compañías beneficios como cobertura de gastos por implementos de bioseguridad (195 respuestas), Aplicación pruebas COVID-19 (121 respuestas), costeo de transporte y combustible (120 respuestas), subsidio alimenticio (56 respuestas), entre otros, asimismo 105 colaboradores indicaron que no se les cubrieron ninguno de estos gastos.

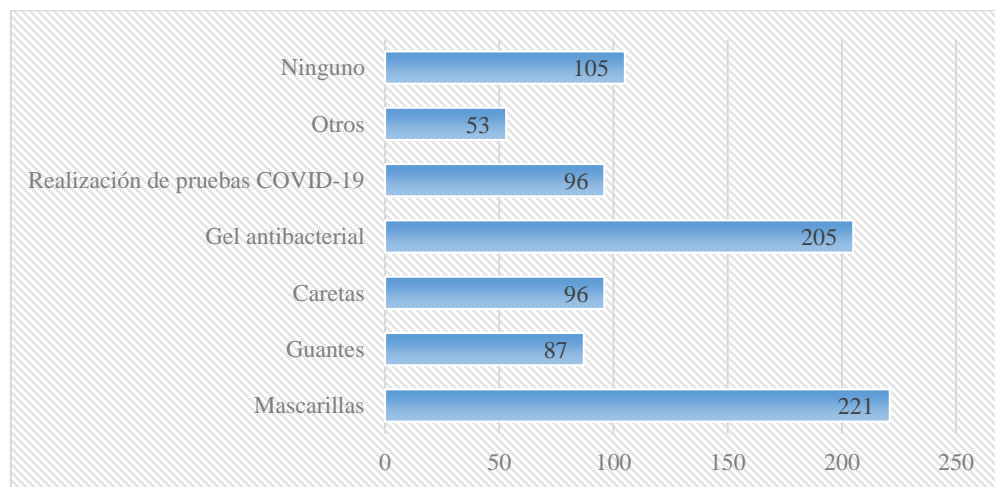
#### 4.1.3. VARIABLE INDEPENDIENTE: GASTOS

La variable independiente “Gastos” está orientada a atender los siguientes objetivos:

- 1.) Indicar cuál ha sido la percepción del nivel de gasto familiar de los colaboradores producto de la pandemia COVID-19, desde el mes de marzo a noviembre de 2020.
- 2.) Determinar cuáles han sido los gastos adicionales que acarrear los colaboradores para realizar su trabajo en épocas de COVID-19 desde el mes de marzo a noviembre de 2020.

Para esta variable se presentaron las siguientes preguntas con el fin de recolectar información para esta investigación:

¿En qué gastos tuvo que incurrir por medidas de bioseguridad para laborar por motivos de la pandemia COVID-19?



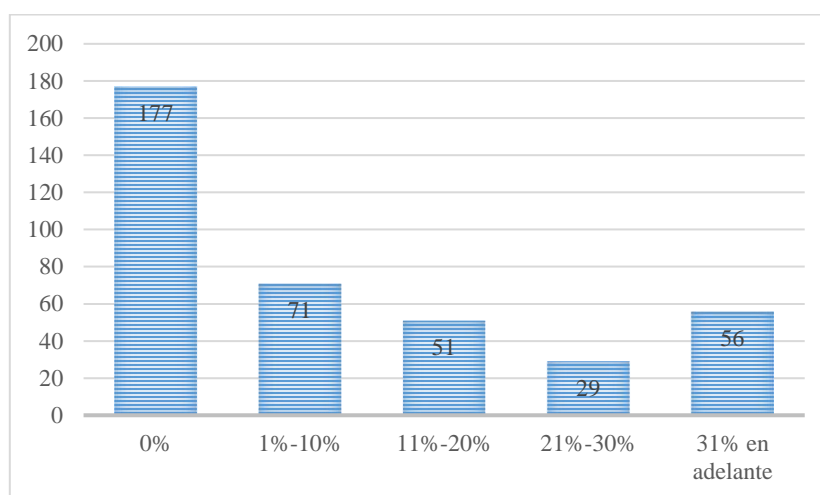
**Figura 11: Gastos realizados con el fin de laborar por los colaboradores**

La figura 11, muestra que del total de colaboradores encuestados durante la época de



pandemia COVID-19 lo usual fue realizar gastos por mascarillas (221 respuestas) y gel anti bacterial (205 respuestas), asimismo, como tercer gasto común fueron las caretas y realización de pruebas COVID-19 (96 respuestas), y guantes (86 respuestas). Un total de 105 colaboradores respondieron que no han realizado gasto alguno por medidas de bioseguridad para poder desempeñar labores, lo cual corresponde a un 27.3%.

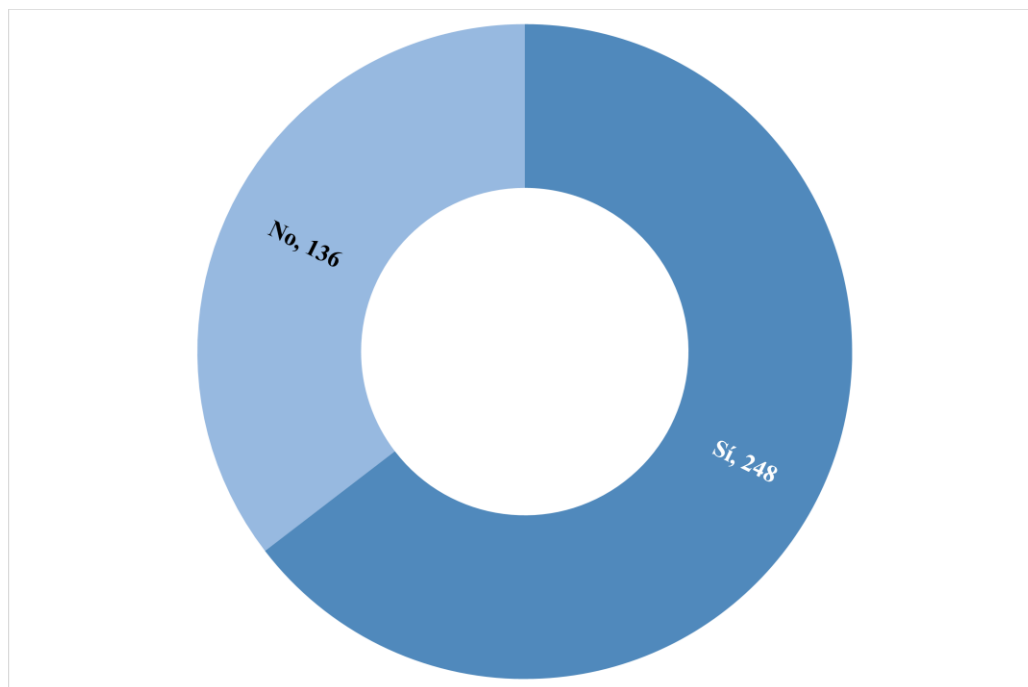
¿Qué tanto han incrementado sus gastos por transporte para laborar durante la época de COVID-19?



**Figura 12: Incremento en el gasto por transporte de los colaboradores**

La figura 12 especifica que según los datos recolectados del total de personas que han laborado durante la pandemia COVID-19 un 46% de las mismas no han sufrido incrementos en sus gastos de movilización para poder laborar, lo equivalente a 177 encuestados, asimismo, un 18% (equivalentes a 71 colaboradores) sufrieron un incremento del 1%-10%, adicionalmente, un 15% (equivalentes a 56 colaboradores) sufrieron un incremento mayor del 31% y un 13% de los encuestados (equivalentes a 51 colaboradores) sufrieron un incremento entre un 11%-20%.

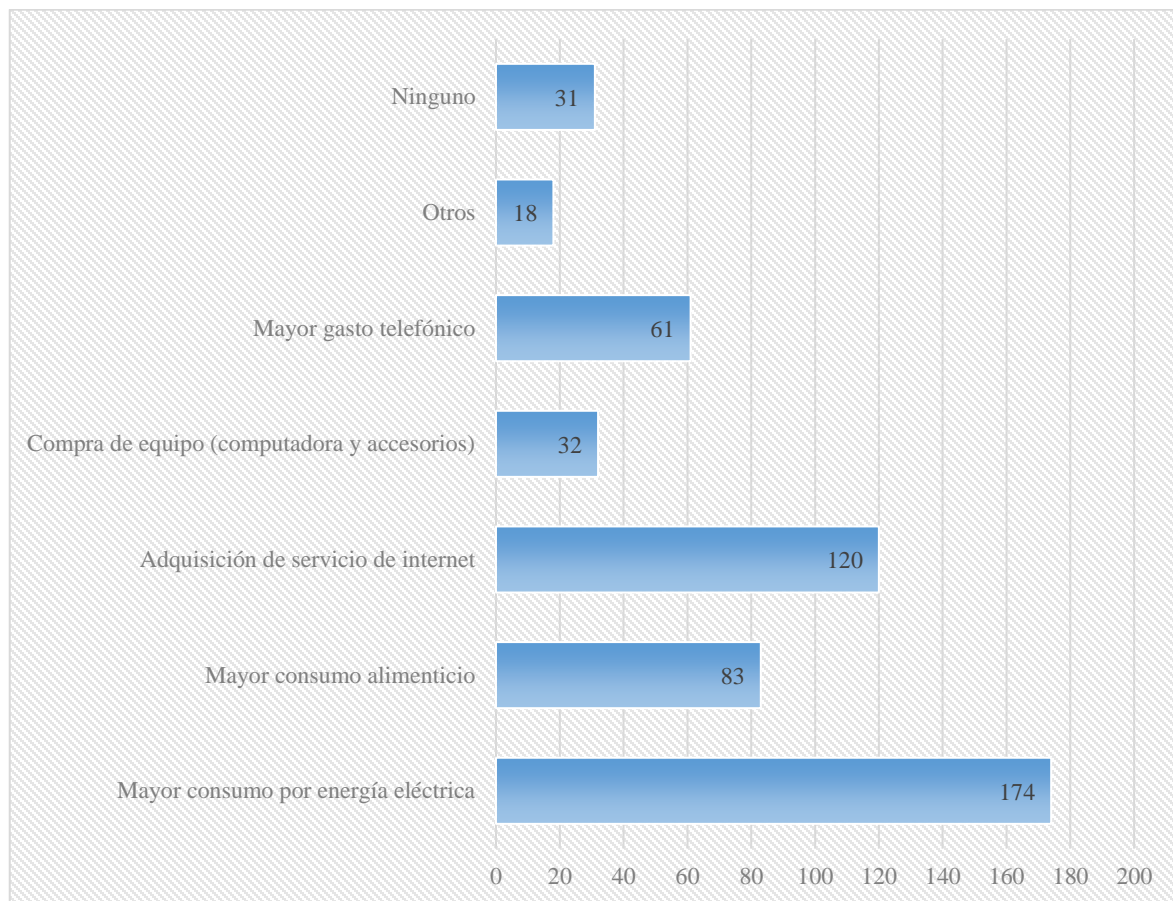
¿Ha laborado durante la época de pandemia COVID-19 mediante la modalidad de teletrabajo?



**Figura 13: Colaboradores que han laborado mediante el Teletrabajo**

La figura 13, muestra un dato importante para determinar los tipos de gastos que pudieron haber surgido para los colaboradores, ya que quienes se desempeñaron mediante la modalidad de teletrabajo pudieron tener una menor brecha de días no trabajados que las personas que no contaron con esta forma de trabajo, siendo el caso de los encuestados un 65% de los mismos, trabajó mediante la modalidad de teletrabajo y un 35% no se desempeñó por esta vía.

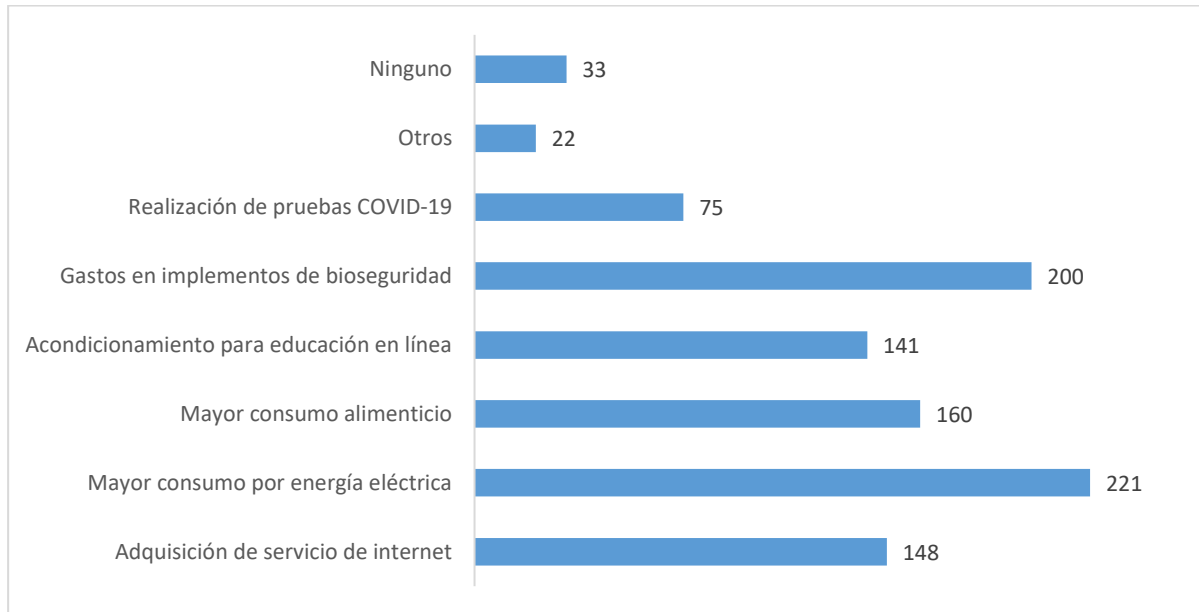
¿En caso de haber laborado mediante la modalidad de teletrabajo qué gastos adicionales por teletrabajo ha tenido que realizar para poder laborar durante la época de COVID-19?



**Figura 14: Gastos adicionales por Teletrabajo**

La figura 14, muestra que del total de colaboradores encuestados durante la época de pandemia COVID-19 y que hayan laborado mediante la modalidad de teletrabajo, lo usual para ellos fue el aumento en gastos como: mayor consumo de energía eléctrica (174 respuestas), gastos por adquisición de servicio de internet (120 respuestas), mayor consumo alimenticio (83 respuestas), mayor gasto telefónico (61 respuestas), entre otros, asimismo 31 colaboradores indicaron que no se les elevaron de ninguna forma sus gastos.

¿Qué gastos adicionales ha tenido que realizar en su hogar por la pandemia COVID-19?



**Figura 15: Gastos adicionales en el hogar por los colaboradores**

La figura 15, muestra que del total de colaboradores encuestados durante la época de pandemia COVID-19 los gastos adicionales que se les han presentado por este motivo son: mayor consumo de energía eléctrica (221 respuestas), gastos por implementos de bioseguridad (200 respuestas), mayor consumo alimenticio (160 respuestas), adquisición de servicio de internet (148 respuestas) acondicionamiento para educación en línea (141 respuestas), entre otros, asimismo 33 colaboradores indicaron que no se les elevaron de ninguna forma sus gastos en el hogar.

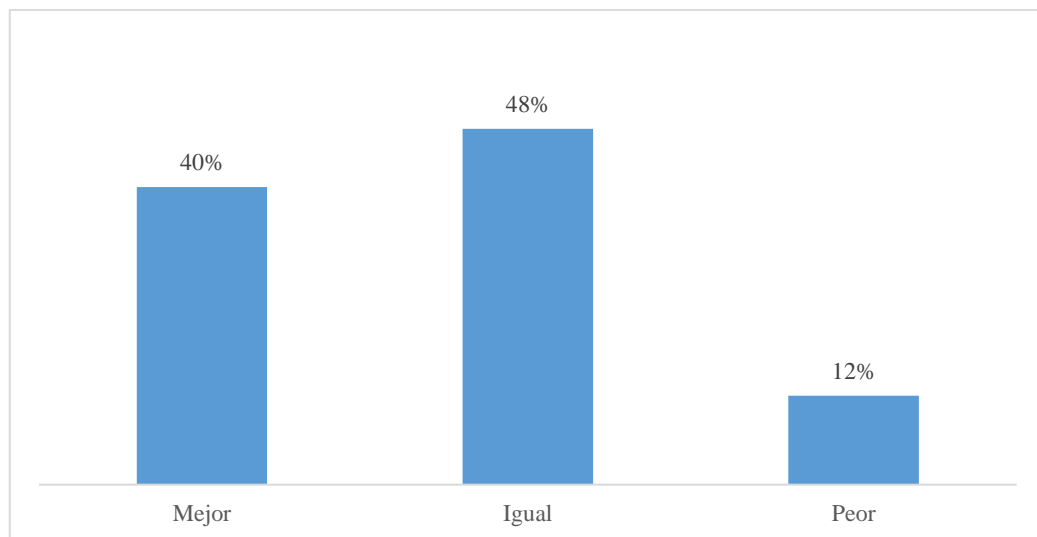
#### 4.1.4. VARIABLE INDEPENDIENTE: PERCEPCIÓN

La variable independiente “Percepción” está orientada a atender los siguientes objetivos:

- 1.) Describir cuál es la percepción de los colaboradores sobre como cambiará su economía en el próximo año producto de la situación COVID-19.
- 2.) Describir cuál es la percepción de los colaboradores sobre la remuneración que reciben con los cambios por las medidas de mitigación COVID-19 aplicados por las empresas en la ciudad de San Pedro Sula.

Para esta variable se presentaron las siguientes preguntas con el fin de recolectar información para esta investigación:

¿Cuál es su expectativa de remuneración salarial el próximo año por la pandemia COVID-19?

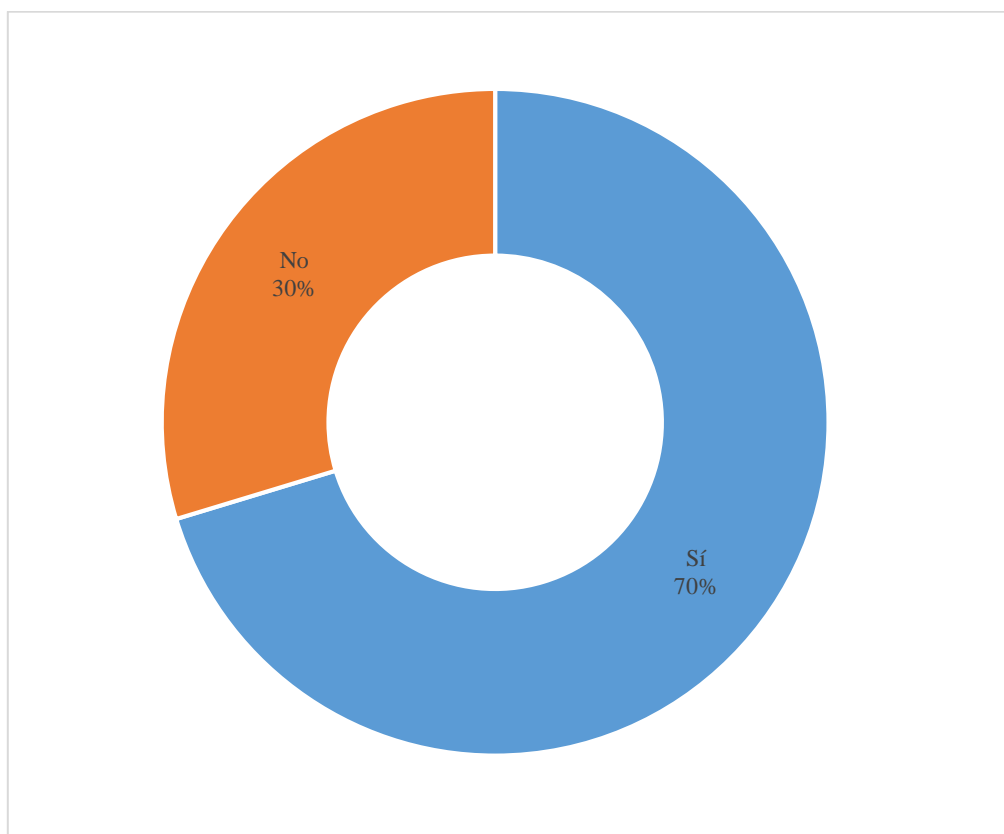


**Figura 16: Expectativa de remuneración salarial para el próximo año**

La figura 16, muestra que, del total de colaboradores encuestados, su visualización hacía el próximo año no es tan pesimista, debido a que únicamente un 12% de los colaboradores indicaron que ven que su remuneración empeorará el próximo año, un 48% de los colaboradores indica que su nivel salarial será igual y un 40% ven una mejoría para el

próximo año.

Dada la situación económica actual ¿ve estabilidad laboral en su empresa para el próximo año?

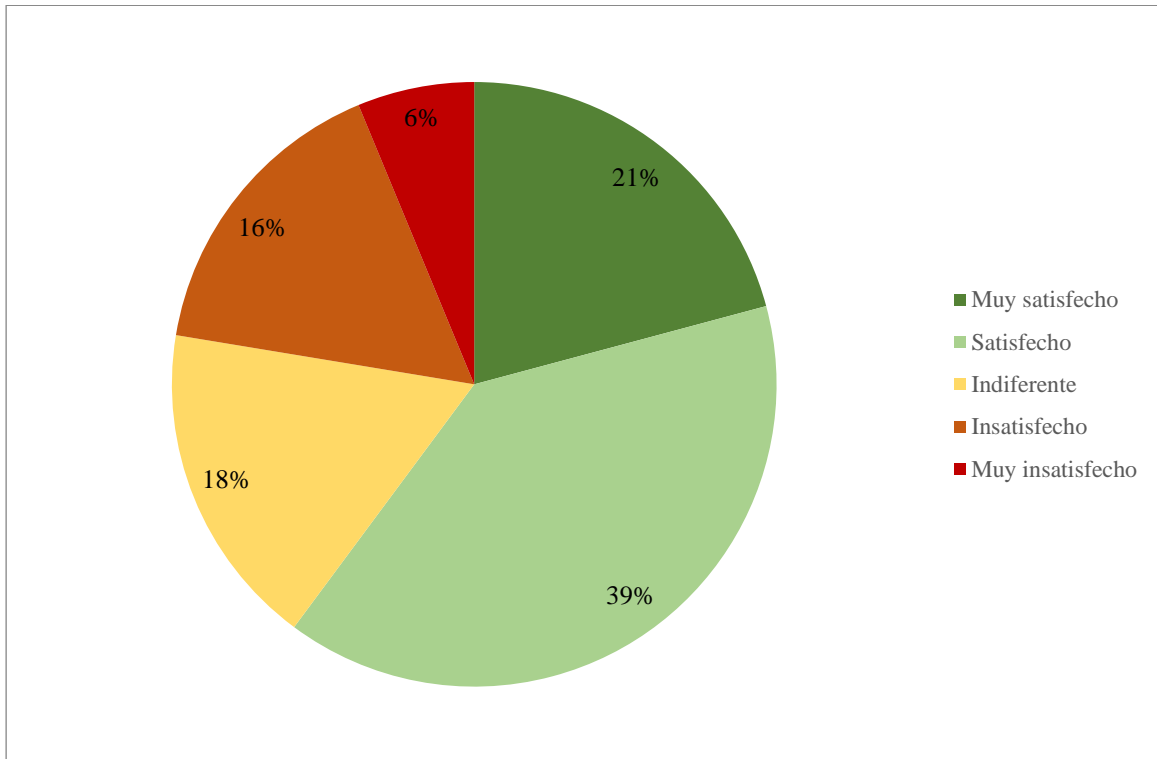


**Figura 17: Percepción en cuanto a la estabilidad laboral para el año 2021**

La figura 17, muestra que, del total de colaboradores encuestados, un 30% (equivalentes a 114 respuestas) del total de encuestados no ven estabilidad laboral en su empresa para el próximo año, asimismo un 70% (equivalente a 270 respuestas) se ven laborando para su compañía para el próximo año.

¿Se siente satisfecho por la remuneración que le brinda su empresa durante la época de

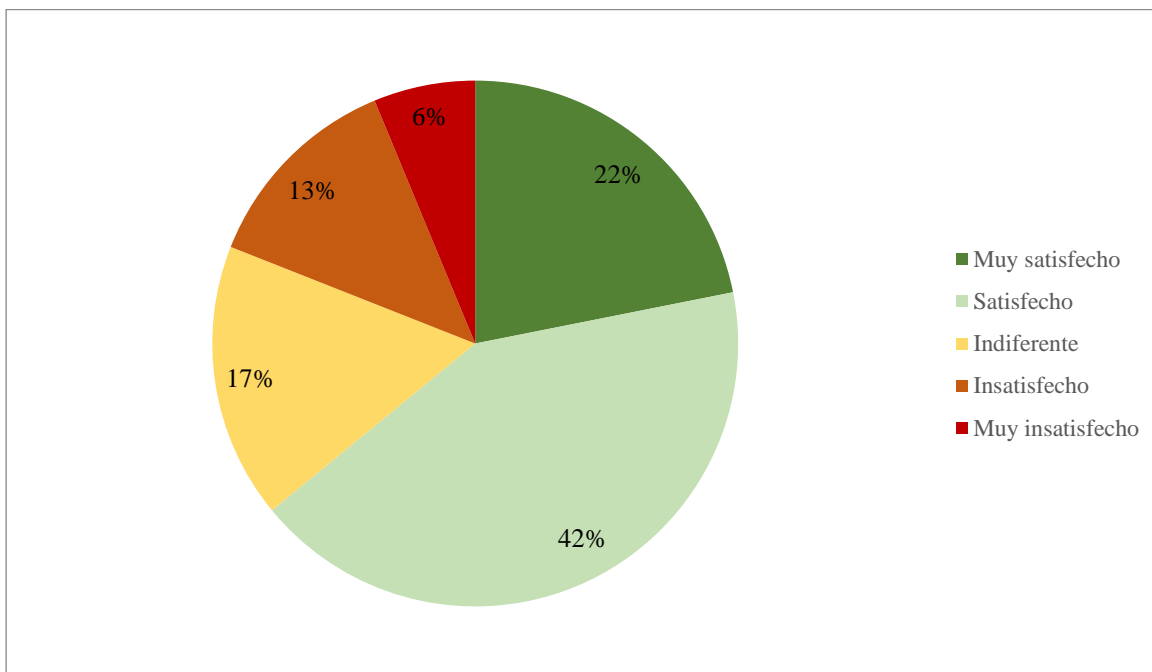
pandemia COVID-19?



**Figura 18: Grado de satisfacción por la remuneración recibida durante la pandemia COVID-19**

La figura 18 muestra que, del total de colaboradores encuestados, la percepción en cuanto a la remuneración que han estado recibiendo durante la época de PANDEMIA COVID-19 por parte de las compañías es la siguiente: el 39% de los colaboradores se encuentran satisfechos, un 21% se encuentran muy satisfechos, 18% se muestran indiferentes, 16% se muestran insatisfechos y un 6% se encuentran muy insatisfechos.

¿Se siente satisfecho por los beneficios que le brinda su empresa durante la época de pandemia COVID-19?

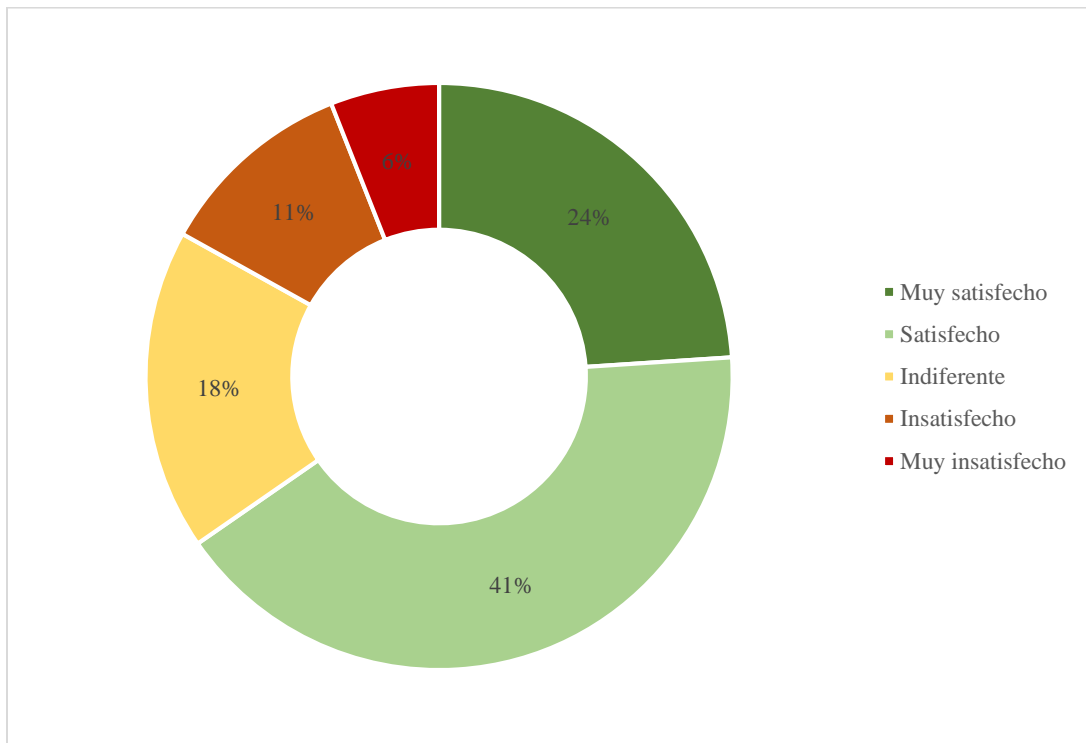


**Figura 19: Grado de satisfacción por los beneficios recibidos durante la pandemia COVID-19**

La figura 19 muestra que, del total de colaboradores encuestados, la percepción en cuanto a los beneficios que han estado recibiendo durante la época de PANDEMIA COVID-19 por parte de la compañía es la siguiente: el 42% de los colaboradores se encuentran satisfechos, un 22% se encuentran muy satisfechos, 17% se muestran indiferentes, 13% se muestran insatisfechos y un 6% se encuentran muy insatisfechos.



¿Se siente satisfecho por las condiciones de trabajo que le brinda su empresa durante la época de pandemia COVID-19?



**Figura 20: Grado de satisfacción por las condiciones laborales durante la pandemia COVID-19**

La figura 20 muestra que, del total de colaboradores encuestados, la percepción en cuanto a las condiciones de trabajo en sus compañías durante la época de PANDEMIA COVID-19 es la siguiente: el 41% de los colaboradores se encuentran satisfechos, un 24% se encuentran muy satisfechos, 18% se muestran indiferentes, 11% se muestran insatisfechos y un 6% se encuentran muy insatisfechos.

## 4.2. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la presente investigación se han planteado las siguientes hipótesis:

Hi: Los colaboradores de las empresas de San Pedro Sula, dejaron de percibir en promedio 2 meses de salario, producto de la pandemia COVID-19.

Ho: Los colaboradores de las empresas de San Pedro Sula, no dejaron de percibir en promedio 2 meses de salario, producto de la pandemia COVID-19.

Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba de hipótesis estadística con el total de datos obtenidos en la muestra de 384, de los cuales 76 especificaron que han tenido reducciones salariales, además se utilizó un grado de confiabilidad de 95%, el promedio y la desviación estándar se calcularon según el resumen mostrado a continuación

Meses con falta de pago	Respuestas	Indicador	Ponderación
Ninguno	308	0	0
1 mes	19	1	19
2 meses	10	2	20
3 meses	12	3	36
4 meses	12	4	48
5 meses en adelante	23	5	115
Total	384		238
<b>Promedio</b>			0.62 Meses
<b>Desviación estándar</b>			1.43 Meses

Para la desviación estándar se realizó el cálculo partiendo de las 384 respuestas de forma individual, resultando 1.43 meses, adicionalmente se asume que la distribución es normal, y para esto se obtuvo un valor de Z de 8.22 la cual se encuentra dentro del área de rechazo.

A continuación, se presenta el resumen de la prueba de hipótesis:

Seleccione el Tipo de Prueba de Hipótesis:

Introduzca la Media de la Hipótesis Nula: ( $H_0$ ):

Introduzca la Muestra Promedio,  $\bar{x}$ :

Introduzca la Desviación Estándar:

Introduzca el Tamaño de la Muestra:

Seleccione el Nivel de Significación:

**Resultado:**

Rechazamos la hipótesis de investigación y no rechazamos la hipótesis nula. La puntuación z de 8.22 se encuentra dentro del área de rechazo.

Por tanto, de acuerdo con los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis de investigación y no se rechaza la hipótesis nula “Los colaboradores de las empresas de San Pedro Sula, no dejaron de percibir en promedio 2 meses de salario, producto de la pandemia COVID-19”.

## CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente capítulo se da espacio a presentar las conclusiones obtenidas a raíz de los resultados obtenidos del instrumento de recolección de datos, el cual se planteó con el fin de obtener respuesta a las preguntas de investigación y los objetivos de la investigación. Asimismo, a través del análisis de los datos recolectados se concluirá sobre cada una de las variables presentadas en capítulos anteriores. Además, se incluyen recomendaciones sobre el tema investigado.

### 5.1. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones que fueron alcanzadas por medio del análisis y recolección de datos adquiridos en la presente investigación:

- 1.) Dado los resultados de la prueba de hipótesis no se rechaza la hipótesis nula: “Los colaboradores de las empresas de San Pedro Sula, no dejaron de percibir en promedio 2 meses de salario, producto de la pandemia COVID-19”, y se concluye que los colaboradores únicamente dejaron de percibir en promedio 0.62 meses de salario en promedio, producto de la pandemia COVID-19.
  
- 2.) En base a los datos obtenidos se concluye que el ingreso salarial de los colaboradores fue afectado a raíz de las medidas de mitigación COVID-19, a través de una suspensión parcial de su salario en un 20% de los casos, reducciones porcentuales del salario en un 33% de los casos, y los colaboradores indicaron que al aplicarles estas medidas, fueron retribuidos únicamente en un 16% del total de incidencia, siendo el restante 84% no compensando. Estas medidas se debieron principalmente a los problemas con el flujo de efectivo de las compañías por la no operación de estas especialmente durante los primeros tres meses de pandemia y las empresas buscaban de estar forma evitar el despido de colaboradores a través de reducción de gastos

salariales y generales.

- 3.) Los beneficios de los colaboradores no fueron el principal objetivo de reducción de las medidas de mitigación COVID-19, puesto que del total de encuestados únicamente el 19% de los casos sufrieron suspensión de algunos beneficios. Asimismo, del total de casos afectados las medidas comunes fueron pérdida de vacaciones, feriados y bonificaciones; esto con el fin de reducir gastos debido a la crisis económica; Con relación a las vacaciones y feriados el gobierno de Honduras a través de la Secretaria de Trabajo en fecha 26 de marzo de 2020, autorizó a los empleadores y colaboradores que en el periodo de emergencia Nacional los días inhábiles se dieran como vacaciones y feriados, eliminando lo dispuesto en el artículo 340 y 348 del Código de Trabajo, por lo que, al ser una medida aprobada por el Gobierno, fue común la aplicación de la misma. No obstante, no todo fue recorte, ya que por las medidas de bioseguridad y de circulación establecidas las compañías se vieron obligadas a cubrir de ciertos gastos y según los datos recolectados en el 51% de los casos las compañías cubrieron con los gastos de implementos de bioseguridad en el trabajo, en el 32% de los casos se cubrió con los gastos por pruebas COVID-19, en el 31% de los casos se cubrió con el transporte y combustible, entre otros.
  
- 4.) En cuanto a los gastos adicionales y relacionados al trabajo se obtuvieron datos interesantes como que el colaborador en la mayoría de los casos realiza gastos por mascarillas y por gel anti bacterial aun cuando el 51% de los encuestados indicaron que los implementos por bioseguridad eran brindados por las empresas, sin embargo, esto se puede atribuir a la necesidad que surge para estar más protegidos ante la enfermedad COVID-19. Adicional a esto se concluye que los colaboradores tuvieron un incremento en los gastos por movilización para poder laborar en un 54% de los casos. Asimismo, la modalidad por teletrabajo fue común en el 65% de los colaboradores lo cual

generó gastos como: aumento en factura por consumo de energía eléctrica, adquisición o mejora de su servicio de conectividad a internet y un aumento en consumo alimenticio.

- 5.) Adicional a las medidas de mitigación COVID 19 aplicadas por las organizaciones, los colaboradores debieron incurrir en gastos familiares, debido a situaciones extraordinarias en donde especificaron que en un 58% de los casos sufrieron incrementos en sus facturas por energía eléctrica , 52% por gastos de implementos de bioseguridad, 42% mayor consumo alimenticio , 39% por adquisición de servicios de internet y 37% gastos relacionados a educación en línea, entre otros gastos, estos datos se consideran significativos por lo que se concluye que los colaboradores han sufrido un impacto significativo en sus gastos familiares y del hogar.
  
- 6.) De acuerdo, a la información recolectada, los colaboradores son conservadores con relación a su percepción de como estará su remuneración para el próximo año, indicando en un 48% de los casos que está no presentará cambios, y únicamente un 12% especificó que está empeorará, adicionalmente, un 40% es optimista y espera mejoría con relación al año actual. No obstante, los colaboradores muestran menos optimismo sobre su estabilidad laboral para el próximo año, indicando en un 30% de los casos, que su estabilidad laboral será desfavorable
  
- 7.) Los empleados perciben de forma positiva su remuneración y beneficios ya que según datos recolectados cerca del 60% y 64% de los casos se muestran satisfechos, asimismo, se identificaron datos similares en cuanto a la percepción de las condiciones laborales brindadas por las compañías durante la época de pandemia COVID-19.

## 5.2. RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones, se presentan las siguientes recomendaciones para la presente investigación:

- 1.) Se recomienda a los colaboradores que en situaciones excepcionales en donde sus patronos no les puedan cancelar la totalidad de su salario y busquen de alguna u otra forma suspenderlos temporalmente, el negociar un monto de remuneración a corto plazo módico, y proponer la compensación de los salarios perdidos al pasar la crisis, ya que en momentos de crisis económica los despidos laborales y reducciones de gastos son las primeras opciones para las organizaciones.
- 2.) Se recomienda a los colaboradores la negociación y exigibilidad de la adhesión de los beneficios al contrato de trabajo, con el fin de determinar en que situaciones la empresa puede o no dejar de brindar el mismo, asimismo, buscar asesoramiento legal en casos donde los beneficios que según leyes hondureñas son obligatorios, les sean quitados.
- 3.) Se recomienda a los colaboradores la discusión abierta con sus patronos acerca de los gastos adicionales que se enfrentan en situaciones excepcionales como la pandemia del COVID-19, ya que algunos gastos son incurridos para poder laborar y estos podrían ser compartidos, asimismo, se podría implementar modalidades como teletrabajo los cuales disminuyan los gastos por movilización del colaborador.
- 4.) Se recomienda a los colaboradores establecer un presupuesto, en el cual incluyan los gastos fijos que tendrán en el hogar categorizados por tipo gastos y que cuenten con una línea de imprevistos, para cubrir gastos excepcionales como lo fueron en un inicio los de insumos de bioseguridad, y que en la

actualidad son un gasto recurrente para todas las personas.

- 5.) Desde el inicio de la pandemia COVID-19 el mundo ha cambiado y se les recomienda a los colaboradores la búsqueda de oportunidades de crecimiento y de la capacitación continua para ser pieza clave en la organización para la que laboran, ya que el mercado nacional es inestable y frágil ante todo tipo de fenómenos.
  
- 6.) Se recomienda a las organizaciones la discusión y presentación de presupuestos y resultados con su personal, especialmente cuando existen situaciones que alteran la economía de ellas drásticamente, ya que se crea mayor conciencia al conocer de los problemas reales que se enfrentan y que pueden llevar a las organizaciones a tomar medidas que afectan la remuneración y beneficios que tienen los colaboradores.



## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, G. (4 de Mayo de 2020). *LINC*. Obtenido de <https://linclocal.org/2020/05/14/honduras-mipymes-afectadas-por-el-covid-19/>
- Baca, G. (2010). *Evaluación de Proyectos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Banco Mundial*. (2020). Obtenido de Banco Mundial: <https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview>
- Banco Mundial. (2020). *Banco Mundial*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2020, de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii>
- BUPASALUD*. (s.f.). Recuperado el 9 de Noviembre de 2020, de <https://www.bupasalud.com/salud/coronavirus#:~:text=EI%2031%20de%20diciembre%20de,una%20nueva%20cepa%20de%20coronavirus>.
- Business Law Partners*. (2020). Recuperado el 14 de Noviembre de 2020, de <https://www.blplegal.com/es/Disposiciones-normativas-COVID19-Coronavirus-Honduras>
- Candia, M. (31 de Marzo de 2020). *Fondo Monetario Internacional*. Obtenido de Fondo Monetario Internacional: <https://www.imf.org/es/News/Articles/2020/03/31/pr20125-honduras-imf-disburses-us-143-million-to-honduras-to-fight-covid-19-pandemic>
- CEPAL*. (19 de Agosto de 2020). Recuperado el 9 de Noviembre de 2020, de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45981-impacto-covid-19-la-economia-estados-unidos-respuestas-politica>
- CEPAL*. (15 de Marzo de 2020). Recuperado el 11 de Noviembre de 2020, de <https://www.cepal.org/es/comunicados/covid-19-tendra-graves-efectos-la-economia-mundial-impactara-paises-america-latina>
- CEPAL*. (2020). Recuperado el 11 de Noviembre de 2020, de <https://www.cepal.org/es/euromipyme/mipymes-covid-19>
- CEPAL*. (2 de Julio de 2020). *Repositorio Cepal*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2020, de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438_es.pdf)
- Cinco Dias*. (5 de Abril de 2020). Recuperado el 10 de Noviembre de 2020, de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/03/economia/1585934542\\_840194.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/03/economia/1585934542_840194.html)

COHEP. (30 de Octubre de 2020). *Hondudiario*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2020, de <https://hondudiario.com/wp-content/uploads/2020/10/PPT-Situaci%C3%B3n-del-empleo-y-las-empresas-en-Honduras-Fte-a-Fte-29-de-October.pdf>

Comisión de Operaciones de Mercado Abierto. (29 de Mayo de 2020). *Banco Central de Honduras*. Obtenido de Banco Central de Honduras: [https://www.bch.hn/download/boletines\\_prensa/2020/boletin\\_de\\_prensa\\_25\\_20.pdf](https://www.bch.hn/download/boletines_prensa/2020/boletin_de_prensa_25_20.pdf)

*Covid 19 Honduras*. (30 de Octubre de 2020). Obtenido de <https://covid19honduras.org/>

*COVID Honduras*. (10 de Marzo de 2020). Recuperado el 11 de Noviembre de 2020, de [https://covid19honduras.org/sites/default/files/comunicado\\_covid\\_oficial.pdf](https://covid19honduras.org/sites/default/files/comunicado_covid_oficial.pdf)

*Criterio HN*. (2 de Noviembre de 2020). Recuperado el 11 de Noviembre de 2020, de <https://criterio.hn/cierre-de-mipymes-ha-aumentado-el-desempleo-en-honduras-fedecamaras/>

*Definicion.de*. (s.f.). Recuperado el 15 de Noviembre de 2020, de <https://definicion.de/percepcion/>

*Definición.de*. (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de <https://definicion.de/teletrabajo/>

*Definición.de*. (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de <https://definicion.de/bioseguridad/>

*Definición.de*. (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de <https://definicion.de/protocolo-http/>

*Definición.de*. (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de <https://definicion.de/confinamiento/>

*Definición.de*. (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de <https://definicion.de/mitigar/>

Deloitte Touche. (s.f.). *Deloitte*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2020, de <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/strategy/articles/el-impacto-economico-de-covid-19--nuevo-coronavirus-.html>

*Dinero*. (11 de Septiembre de 2020). Recuperado el 10 de Noviembre de 2020, de <https://www.dinero.com/economia/articulo/que-pasara-con-la-economia-mundial-en-2021/306144>

*Economipedia*. (s.f.). Recuperado el 15 de Noviembre de 2020, de *Economipedia*: <https://economipedia.com/?s=remuneraci%C3%B3n>

*Economipedia*. (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de <https://economipedia.com/definiciones/producto-interior-bruto-pib.html>

*Economipedia.* (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de <https://economipedia.com/definiciones/economia.html>

*Economipedia.* (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de <https://economipedia.com/?s=Empleado>

*Economipedia.* (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de [https://economipedia.com/?s=5.\)%09Empresa](https://economipedia.com/?s=5.)%09Empresa)

*Economipedia.* (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de [https://economipedia.com/?s=2.\)%09Crecimiento+Econ%C3%B3mico](https://economipedia.com/?s=2.)%09Crecimiento+Econ%C3%B3mico)

*Economipedia.* (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de <https://economipedia.com/?s=Impacto+econ%C3%B3mico>

El Heraldo. (20 de Marzo de 2020). EL BCH baja la TPM en 0.75% y flexibiliza la política monetaria. *El Heraldo*. Obtenido de <https://www.elheraldo.hn/economia/1365653-466/el-bch-baja-la-tpm-en-075-y-flexibiliza-la-pol%C3%ADtica-monetaria>

Gitman, L. J., & Zutter, C. J. (2019). *Principios de administración financiera*. San Pedro Sula: Pearson.

Ham, A. (Marzo de 2020). Obtenido de <https://www.undp.org/content/dam/rblac/Policy%20Papers%20COVID%2019/finaldocuments/UNDP-RBLAC-CD19-PDS-Number0-ES-Intro.pdf>

Herzberg, F. (1959). *Teoría del factor dual*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2020

*Holanews.* (1 de Agosto de 2020). Obtenido de <https://holanews.com/la-economia-de-honduras-se-contrajera-entre-7-y-8-de-su-pib-por-la-covid-19/>

*Instituto Nacional de Estadística.* (2018). Recuperado el 16 de Noviembre de 2020, de <https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2019/06/Boletin-Mercado-Laboral-2018.pdf>

*Instituto Nacional de Estadística.* (2018). Recuperado el 16 de Noviembre de 2020, de <https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2019/08/San-Pedro-Sula-Cortes.pdf>

Koury, J. M. (20 de Marzo de 2020). *Acta odontologica*. Obtenido de <https://www.actaodontologica.com/ediciones/2020/especial/art-2/>

*Lexology.* (14 de Mayo de 2020). Recuperado el 11 de Noviembre de 2020, de <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=3daf7cd5-9b86-4d62-88f2-7109e563aa6a>

*Organización Internacional del Trabajo.* (2020). Recuperado el 10 de Noviembre de 2020, de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_742318/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_742318/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *OIT*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2020, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

*Proceso Digital.* (23 de Mayo de 2020). Obtenido de Proceso Digital: <https://proceso.hn/economia/6-economia/la-economia-de-honduras-se-contrae-1-3-en-primer-trimestre-por-la-pandemia.html>

Programa de Investigaciones en Economía y Finanzas. (13 de Julio de 2020). *INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de <https://iies.unah.edu.hn/assets/Uploads/PIEF-Analisis-de-Resiliencia-Empresarial-Region-Valle-de-Sula.pdf>

*RSM Global.* (4 de Mayo de 2020). Recuperado el 11 de Noviembre de 2020, de <https://www.rsm.global/honduras/es/insights/special-reports/medidas-economicas-para-salvar-los-ingresos-ante-covid-19>

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social. (26 de Marzo de 2020). *Central Law*. Obtenido de <https://central-law.com/wp-content/uploads/2020/03/COVID-19-COMUNICADO-LABORAL-GOB-HONDURAS-.pdf>

*SIIGO.* (s.f.). Recuperado el 15 de Noviembre de 2020, de <https://www.siigo.com/blog/contador/que-son-los-gastos-en-contabilidad/>

*Unión Europea.* (2020). Recuperado el 10 de Noviembre de 2020, de [https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/health/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic\\_es](https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/health/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic_es)

*Universidad de Alcalá.* (s.f.). Recuperado el 18 de Noviembre de 2020, de <http://www3.uah.es/bibliotecaformacion/BPOL/FUENTESDEINFORMACION/index.html#:~:text=Se%20denominan%20fuentes%20de%20informaci%C3%B3n,parte%20del%20proceso%20de%20investigaci%C3%B3n.>

*Universidad Luterana Salvadoreña.* (14 de Mayo de 2020). Recuperado el 5 de Noviembre de 2020, de <http://curc.uls.edu.sv/pagina1.php?id=205>

*UP-Spain.* (s.f.). Recuperado el 15 de Noviembre de 2020, de <https://www.up-spain.com/blog/beneficios-sociales-empleados/>

*USPG*. (2020). Recuperado el 5 de Noviembre de 2020, de Universidad de San Pablo Guatemala: <https://uspg.edu.gt/site/blog/la-pandemia-del-covid-19-y-sus-consecuencias-sobre-la-economia-nacional>

Vroom, V. (28 de Septiembre de 2015). *Los Recursos Humanos*. Obtenido de <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-de-la-expectativa/>

Zelaya, O. (3 de Junio de 2020). *Central Law*. Obtenido de <https://central-law.com/plan-de-reapertura-y-reactivacion-economica-de-honduras/>



**ENCUESTA**

**EVALUACIÓN IMPACTO ECONÓMICO DE COLABORADORES DE LAS EMPRESAS DE SPS, POR MEDIDAS DE MITIGACIÓN COVID-19, 2020**

**Instrucciones:** La presente encuesta tiene la finalidad de conocer el impacto económico sufrido por los colaboradores bajo el término de medidas de mitigación (económicas) en las empresas de la ciudad de San Pedro Sula, coloque una X en la respuesta que usted crea conveniente y con la mayor sinceridad.

1. Género:

Masculino

Femenino

2. Rubro para el que labora:

Servicios financieros

Textil

Alimenticio

Sector público

Construcción

Servicios técnicos

Hotelería

Otros

3. ¿Ha tenido durante la época de pandemia COVID-19 continuidad en su pago salarial para la empresa la cual labora?

- Si
- No

**Atención:** En caso de haber NO HABER TENIDO CONTINUIDAD EN SU PAGO SALARIAL, por favor, continúe, si TUVO CONTINUIDAD SALARIAL pase a la pregunta 5 y siguientes.

4. ¿En caso de haber sufrido falta de pago salarial durante la época de pandemia COVID -19 especifique cuánto tiempo ha durado esta medida?

- 1 mes
- 2 meses
- 3 meses
- 4 meses
- 5 meses en adelante

5. ¿Ha tenido durante la época de pandemia COVID-19 recortes en su pago salarial para la empresa la cual labora?

- Si
- No

**Atención:** En caso de HABER TENIDO RECORTES EN SU PAGO SALARIAL, por favor, continúe, si NO TUVO RECORTES SALARIALES pase a la pregunta 7 y siguientes.

6. ¿En caso de haber sufrido un recorte salarial durante la época de pandemia COVID -19 especifique que porcentaje le ha sido deducido por su empresa?

- 1%-10%
- 11%-20%
- 21%-30%

- 31%-40%
- 41% en adelante

7. ¿En caso de haber sufrido recortes o falta de pago en su salario, a la fecha la empresa le ha compensado nuevamente los montos reducidos por esta medida?

- Si
- No

8. ¿Ha tenido durante la época de pandemia COVID-19 continuidad en sus beneficios para la empresa la cual labora?

- Si
- No

**Atención:** En caso de NO HABER TENIDO CONTINUIDAD EN SUS BENEFICIOS, por favor, continúe, si TUVO CONTINUIDAD EN SUS BENEFICIOS, pase a la pregunta 10 y siguientes.

9. ¿En caso de haber sufrido un cambio de sus beneficios durante la época de pandemia COVID -19 especifique que beneficios le ha eliminado o recortado su empresa?

- Feriados
- Vacaciones
- Bonos
- Horas extras
- Subsidio alimenticio
- Reembolsos por combustible
- Reembolsos por depreciación
- Otros

10. ¿Qué costos adicionales le ha cubierto la Compañía para la que labora por la pandemia COVID-19?



- Transporte y combustible
- Subsidio alimenticio
- Subsidio de gasto por energía eléctrica
- Implementos de bioseguridad (mascarillas, gel, caretas o guantes)
- Otros
- Ninguna

11. ¿Qué gastos adicionales por medidas de bioseguridad ha tenido que realizar para laborar por la pandemia COVID-19?

- Mascarillas
- Guantes
- Caretas
- Gel antibacterial
- Realización de pruebas
- Otros
- Ninguno

12. ¿Qué tanto han incrementado sus gastos por transporte para laborar durante la época de COVID-19?

- 0%
- 1%-10%
- 11%-20%
- 21%-30%
- 31% en adelante

13. ¿Ha laborado durante la época de pandemia COVID-19 mediante la modalidad de teletrabajo?

- Si
- No

**Atención:** En caso de HABER LABORADO MEDIANTE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO, por favor, continúe, si NO LABORÓ MEDIANTE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO, pase a la pregunta 15 y siguientes.

14. ¿Qué gastos adicionales por teletrabajo ha tenido que realizar para poder laborar durante la época de COVID-19?

- Mayor consumo por energía eléctrica
- Mayor consumo alimenticio
- Adquisición de servicio de internet
- Compra de equipo (computadora o accesorios)
- Mayor gasto telefónico
- Otros
- Ninguno

15. ¿Qué gastos adicionales ha tenido que realizar en su hogar por la pandemia COVID-19?

- Adquisición de servicio de internet
- Mayor consumo por energía eléctrica
- Mayor consumo alimenticio
- Acondicionamiento para educación en línea
- Gasto en implementos de bioseguridad
- Realización de pruebas COVID-19
- Otros

Ninguno

16. ¿Cuál es su expectativa de remuneración salarial el próximo año por la pandemia COVID-19?

Mejor

Igual

Peor

17. Dada la situación económica actual ¿Ve estabilidad laboral en su empresa para el próximo año?

Si

No

18. ¿Se siente satisfecho por la remuneración que le brinda su empresa durante la época de pandemia COVID-19?

Muy satisfecho

Satisfecho

Indiferente

Insatisfecho

Muy insatisfecho

19. ¿Se siente satisfecho por los beneficios que le brinda su empresa durante la época de pandemia COVID-19?

Muy satisfecho

Satisfecho

Indiferente

Insatisfecho

Muy insatisfecho

20. ¿Se siente satisfecho por las condiciones de trabajo que le brinda su empresa durante la época de pandemia COVID-19?

Muy satisfecho

Satisfecho

Indiferente

Insatisfecho

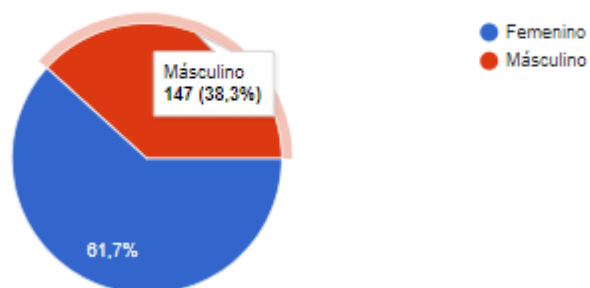
Muy insatisfecho

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

## ANEXO 3: RESULTADOS ELECTRÓNICOS DE ENCUESTA

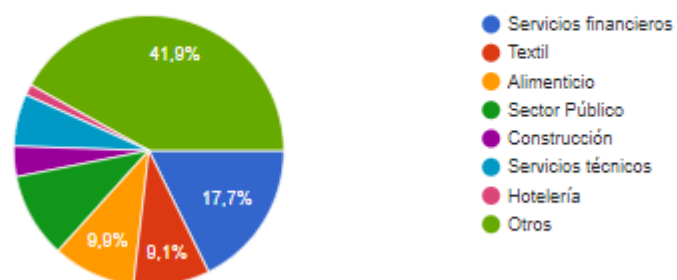
### 1. Género

384 respuestas



### 2. Rubro para el que labora

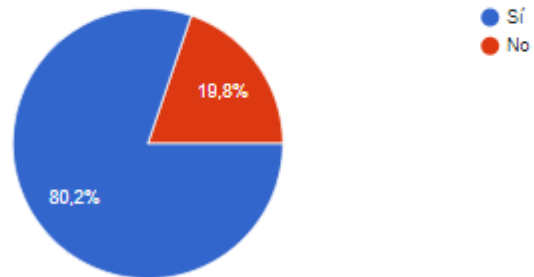
384 respuestas



3. ¿Ha tenido durante la época de pandemia COVID-19 continuidad en su pago salarial para la empresa la cual labora?

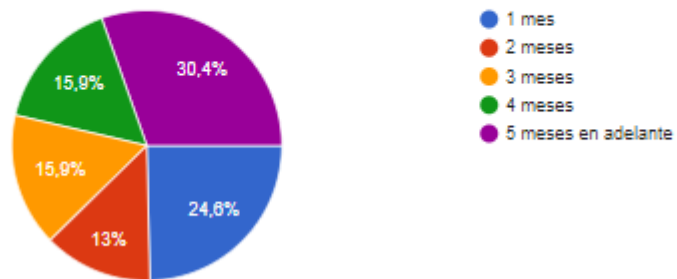


384 respuestas



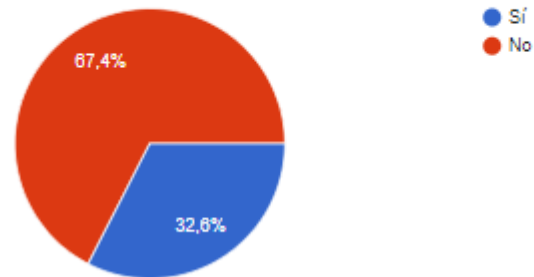
4. ¿En caso de haber sufrido falta de pago salarial durante la época de pandemia COVID -19 especifique cuánto tiempo ha durado esta medida?

69 respuestas



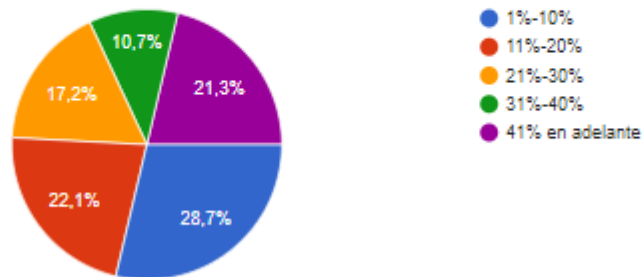
5. ¿Ha tenido durante la época de pandemia COVID-19 recortes en su pago salarial para la empresa la cual labora?

384 respuestas



6. ¿En caso de haber sufrido un recorte salarial durante la época de pandemia COVID -19 especifique qué porcentaje le ha sido deducido por su empresa?

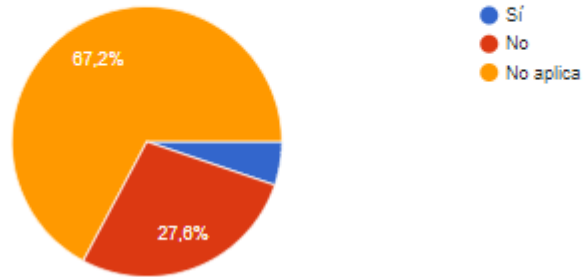
122 respuestas



7. ¿En caso de haber sufrido recortes o falta de pago en su salario, la empresa le ha compensado o devuelto los montos reducidos por esta medida?



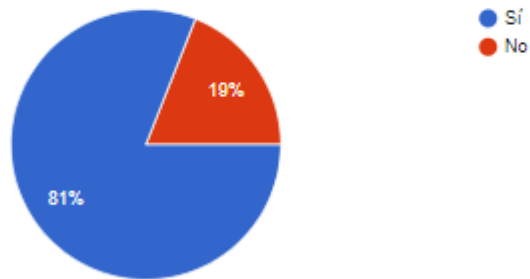
384 respuestas



8. ¿Ha tenido durante la época de pandemia COVID-19 continuidad en sus beneficios para la empresa la cual labora?



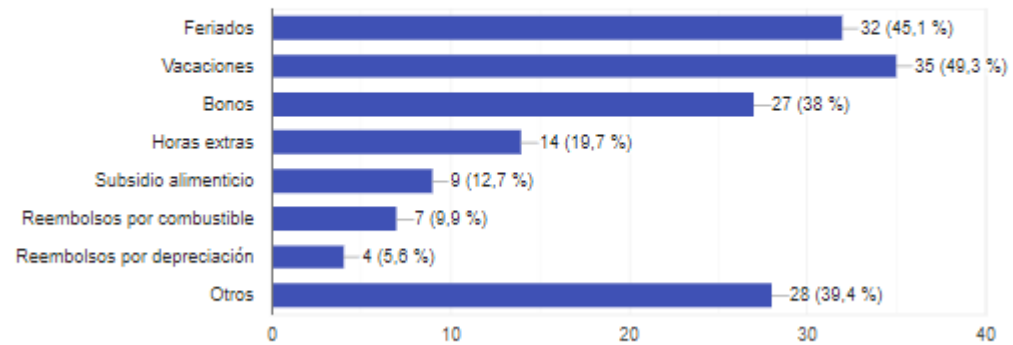
384 respuestas





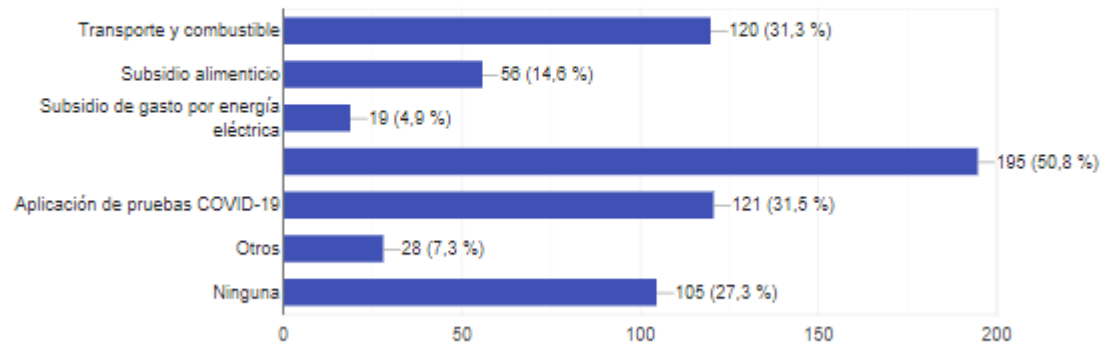
9. ¿En caso de haber sufrido un cambio de sus beneficios durante la época de pandemia COVID -19 especifique que beneficios le ha eliminado o recortado su empresa?

71 respuestas



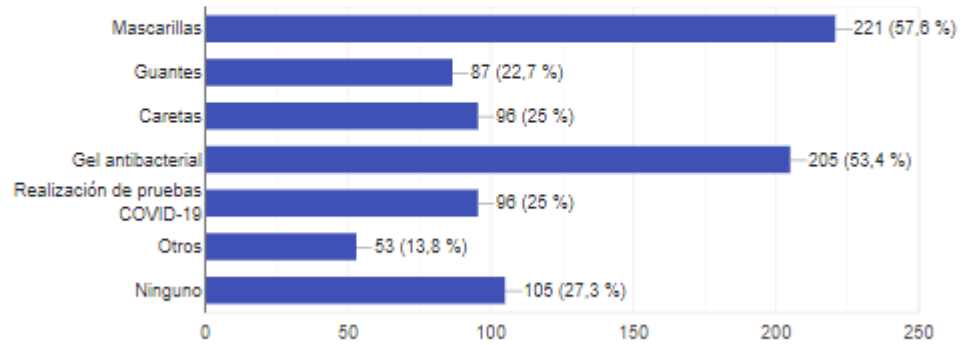
10. ¿Qué costos adicionales le ha cubierto la Compañía para la que labora por la pandemia COVID-19?

384 respuestas



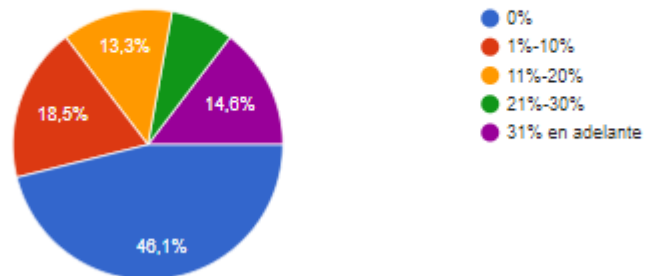
11. ¿Qué gastos adicionales por medidas de bioseguridad ha tenido que realizar para laborar por la pandemia COVID-19?

384 respuestas



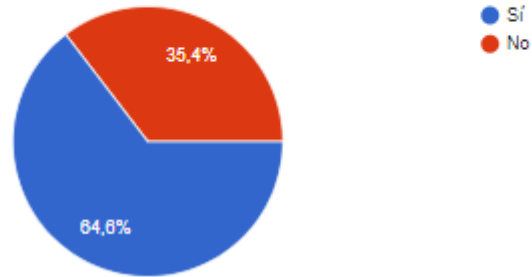
12. ¿Qué tanto han incrementado sus gastos por transporte para laborar durante la época de COVID-19?

384 respuestas



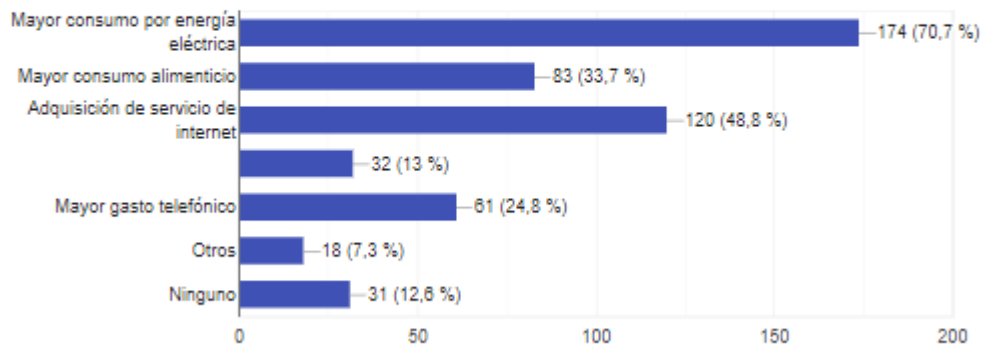
13. ¿Ha laborado durante la época de pandemia COVID-19 mediante la modalidad de teletrabajo?

384 respuestas



14. ¿En caso de haber laborado mediante la modalidad de teletrabajo qué gastos adicionales por teletrabajo ha tenido que realizar para poder laborar durante la época de COVID-19?

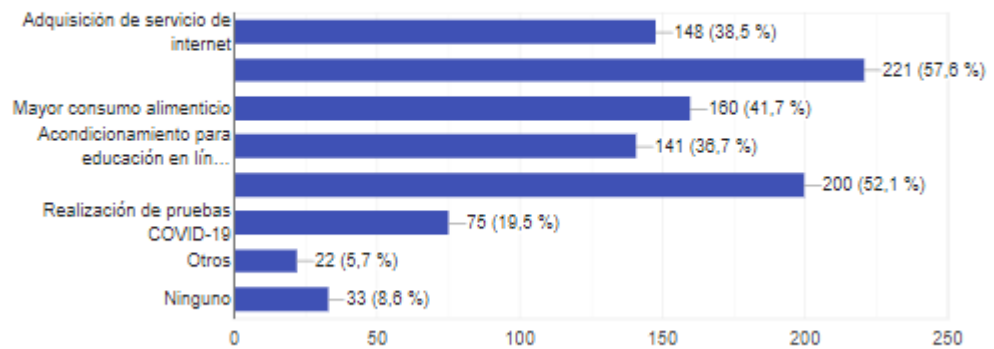
246 respuestas



15. ¿Qué gastos adicionales ha tenido que realizar en su hogar por la pandemia COVID-19?



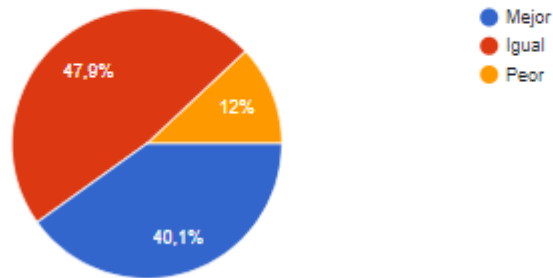
384 respuestas



16. ¿Cuál es su expectativa de remuneración salarial el próximo año por la pandemia COVID-19?

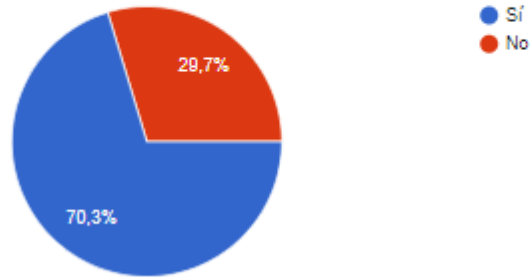


384 respuestas



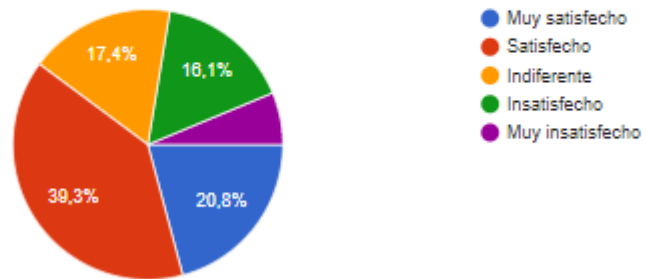
17. Dada la situación económica actual ¿Ve estabilidad laboral en su empresa para el próximo año?

384 respuestas



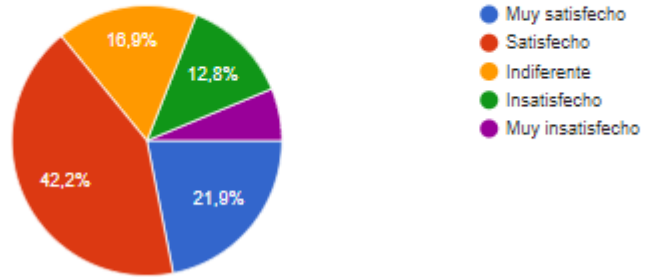
18. ¿Se siente satisfecho por la remuneración que le brinda su empresa durante la época de pandemia COVID-19?

384 respuestas



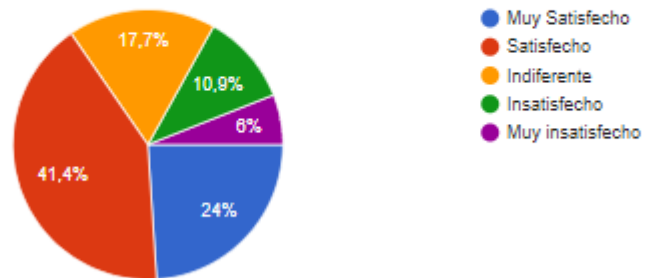
19. ¿Se siente satisfecho por los beneficios que le brinda su empresa durante la época de pandemia COVID-19?

384 respuestas



20. ¿Se siente satisfecho por las condiciones de trabajo que le brinda su empresa durante la época de pandemia COVID-19?

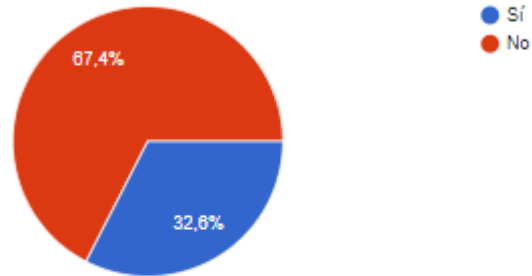
384 respuestas



## ENCUESTA

5. ¿Ha tenido durante la época de pandemia COVID-19 recortes en su pago salarial para la empresa la cual labora?

384 respuestas



## ENCUESTA

6. ¿En caso de haber sufrido un recorte salarial durante la época de pandemia COVID -19 especifique qué porcentaje le ha sido deducido por su empresa?

122 respuestas

