

ESTUDIO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN BASADA EN EL LUGAR DE TRABAJO, EN EL SECTOR DE ALIMENTOS Y BEBIDAS (A&B)



Edición: equipo de Swisscontact
Saúl Díaz Ortiz.
Lucía Gorosito.
Luis Fernando Cruz.
Jaime Vargas.
Ma. Luisa Garzaro.

Elaborado a partir del “Estudio de necesidades de formación basada en el lugar de trabajo, en los sectores de Alimentos y Bebidas -A&B- y Tecnología TIC ‘s”, desarrollado por la firma consultora Impacto Empresarial.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. RESUMEN EJECUTIVO	5
2. ANTECEDENTES	6
3. OBJETIVOS	7
3.1 Objetivo general	7
3.2 Objetivos específicos	7
4. METODOLOGÍA DE ESTUDIO	9
4.1 Identificación de actores	10
5. GENERALIDADES DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS (A&B)	11
6. RESULTADOS ESTUDIO DIAGNÓSTICO SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS	13
6.1 Categoría de entorno	13
6.1.1 Tamaño y localización empresarial	13
6.1.2 Panorama de formación empresarial	14
6.1.3 Estructura empresarial	15
6.2 Categoría formación	15
6.2.1 Necesidades de formación	15
6.2.2 Identificación de temáticas formativas	17
6.2.3 Procesos de formación empresarial	19
6.2.4 Contratación de servicios para formación empresarial	19
6.2.5 Cumplimiento de expectativas de formación continua en la empresa	20
6.2.6 Capacidad instalada y duración de programas	21
6.3 Categoría recurso humano	23
6.3.1 Demanda laboral sector alimentos y bebidas	23
6.3.2 Perfil del recurso humano	23
6.4 Categoría tendencias de mercado	26
6.5 Categoría de género	26
6.5.1 Participación de la mujer en el sector alimentos y bebidas	26
6.5.2 Perfil laboral de género	29
6.6 Conclusiones del sector alimentos y bebidas (A&B)	30
6.7 Recomendaciones del sector alimentos y bebidas (A&B)	31
7. CRÉDITOS	32
8. BIBLIOGRAFÍA	32

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

A&B	Alimentos y Bebidas
BPM	Buenas Prácticas de Manufactura
CMM	Capability Maturity Model Integration
FSMA	Food Safety Modernization Act
FSSC	Food Safety System
FUNDESA	Fundación para el Desarrollo de Guatemala
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
ISO	International Organization for Standardization
OEA	Operador Económico Autorizado
PCQI	Preventive Controls Qualified Individual
SMETA	Sedex Members Ethical Trade Audit
SQF	Security Quality Food



1. RESUMEN EJECUTIVO

El diagnóstico denominado, **“Estudio de necesidades de formación basada en el lugar de trabajo para el sector de alimentos y bebidas”**, tiene como principal objetivo determinar y perfilar las principales necesidades de formación complementaria y continua basada en el lugar de trabajo, identificadas por empresas que conforman dicho sector, a través de la recopilación, tratamiento y análisis de información relevante de las empresas participantes, con el fin de comprender su entorno, procesos de formación internos y externos, perfiles de empleabilidad, participación laboral y tendencias de mercado con el propósito de establecer mecanismos de coordinación entre el sector privado y la institucionalidad vinculada a la formación profesional en el país.

La recopilación de información ha sido realizada a través de entrevistas semiestructuradas, utilizando un formulario digital estandarizado, que contiene preguntas generales para todos los participantes y preguntas específicas considerando el sector al que representa el entrevistado.

El resultado de los datos obtenidos mediante fuentes primarias consta de respuestas cuantitativas y cualitativas, las últimas dependen de la percepción y necesidades de la entidad a la que representa el entrevistado en referencia a la pregunta realizada.

Para el proceso de validación de datos, se consultan fuentes de información secundaria como el estudio de brechas de talento realizado por la Fundación para el Desarrollo de Guatemala (FUNDESA, 2018), con el objetivo de conocer patrones generales de comportamiento con relación al sector de alimentos y bebidas, para posteriormente validar la información primaria específica obtenida del estudio de necesidades de formación basada en el lugar de trabajo.

La presentación de los datos muestra una radiografía empresarial con información acerca

de los servicios propios de formación continua basada en el lugar de trabajo, alcance, contenidos y métodos de formación.

El proceso de entrevistas se realizó a través de la plataforma de video Zoom, con una duración promedio de 20 minutos por entrevistado y una participación final de 15 empresas del sector alimentos y bebidas. Vale la pena resaltar que dada la situación provocada por el Covid-19, ninguna de las empresas estuvo dispuesta a realizar entrevistas presenciales.

El crecimiento empresarial y la eficiencia productiva, dependen de la especialización de la mano de obra existente y nueva que se incorpora a la empresa, por lo que las empresas buscan implementar actividades y programas de formación basada en el trabajo a través de centros de formación técnica – profesional, universidades entre otras entidades de formación.

El mercado de empleabilidad para las empresas consideradas en el estudio indica que anualmente se agregan entre 1 a 10 colaboradores en las divisiones con mayor demanda laboral, siendo producción el área con mayor demanda para las empresas del sector alimentos y bebidas.

Las cualificaciones principalmente ponderadas en la contratación de personal son las habilidades blandas y la experiencia en el sector. Con relación a las habilidades blandas las empresas indican que esta cualificación es mayormente destacable en las mujeres que conforman la industria.

La participación laboral de la mujer es un factor relevante en el sector de alimentos y bebidas, ya que alrededor del 60% de la fuerza laboral está conformada por mujeres, de esa cuenta la mayor concentración de mujeres se encuentra en las áreas de producción y administración.

2. ANTECEDENTES

Múltiples estudios han evidenciado que la educación basada en el trabajo proporciona un entorno en el que los colaboradores pueden aprender, practicar, desarrollar habilidades y conocimientos necesarios relevantes para la mejora continua empresarial, mientras realizan las tareas laborales en el lugar de trabajo.

La educación basada en el trabajo conduce a mejores resultados laborales, proporcionando a los colaboradores un conjunto de habilidades relevantes para la industria y el lugar de trabajo, adquiridos a través de la formación y capacitación estructurada, permitiendo una mejor transición hacia el desarrollo de habilidades ocupacionales y mejora en los resultados de productividad y competitividad empresarial.

Para los empleadores contar con capital humano especializado es fundamental, ya que facilita la comprensión de la cultura empresarial, normas, reglamentos y funcionamiento de la empresa en la industria que representa.

De manera que, la participación de los colaboradores en la formación basada en el trabajo produce incrementos en la productividad empresarial, mejor retención de los empleados en la empresa, mayor satisfacción del personal y más oportunidades para abordar las brechas de habilidades necesarias para dicho sector.

El fortalecimiento del capital humano en la empresa puede obtenerse por medio de programas y capacitaciones especializadas internas ó a través de la contratación de servicios de proveedores externos que faciliten temas, programas y cursos vinculados al giro de negocio de la empresa.

Con el objeto de crear y fortalecer los servicios de formación basada en el trabajo con calidad y pertinencia a las necesidades y requerimientos de las empresas, surge el



proyecto Innova, desarrollado e impulsado por la Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico, (Swisscontact). El proyecto Innova trabaja en las áreas de apoyo al desarrollo y la mejora de los procesos y programas de formación basada en el trabajo y el soporte a las empresas y asociaciones del sector privado para que sean las protagonistas del diseño y mejora de la formación basada en el trabajo.

El proyecto Innova en sus ejes de trabajo, considera la capacitación de instructores, planes de entrenamiento, currículas mejoradas, adaptación y mejora de ambientes de aprendizajes, modelos y metodologías de enseñanza, certificación de competencias laborales y procesos de formación basada en el trabajo dentro y fuera de la empresa, como fortalecimiento y mejora de los servicios y programas de formación.

Adicionalmente, Innova trabaja junto a las empresas y otros prestadores de servicios para definir las necesidades, normas y estándares que conduzcan a la construcción de marcos necesarios para la mejora de servicios, fortaleciendo la coordinación y articulación sectorial.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general:

Identificar mediante un estudio diagnóstico dirigido a empresas que componen el sector de alimentos y bebidas, las necesidades de formación complementaria y continua basada en el lugar de trabajo, alcance, contenidos, perfiles laborales, tendencias de mercado y métodos de formación.

3.2 Objetivos específicos:



Realizar un mapeo de las necesidades de formación continua basada en el lugar de trabajo y principales perfiles laborales buscados en empresas del sector de tecnología.



Realizar un diagnóstico de empresas que ya cuentan con sus propios servicios de formación continua basada en el lugar de trabajo analizando sus capacidades, alcance, contenidos, y métodos de formación.



Conocer la opinión y disposición del sector empresarial en cuanto a tendencias del mercado laboral y sus necesidades de formación y actualización.



Identificar las certificaciones y normativas, tanto nacionales e internacionales más relevantes para el sector de tecnología.



4. METODOLOGÍA DE ESTUDIO

Para la obtención de información de los actores clave se utiliza el método de entrevista semiestructurada, que consiste en un esquema general de preguntas cualitativas y cuantitativas para todos los entrevistados, adicionalmente, se incluye algunas preguntas más específicas que se realizan únicamente a ciertos entrevistados con el objetivo de profundizar en determinadas temáticas.

A continuación, se presenta la categorización de preguntas consideradas para el modelo de entrevista semiestructurada:

1. CATEGORÍA GENERAL: recopila la información de composición empresarial e información personal del entrevistado.

- a. Sector al que pertenece.
- b. Tamaño de la empresa (micro, pequeña y mediana empresa).
- c. Ubicación de operación.
- d. Nombre del entrevistado.
- e. Tiempo de laborar en la empresa.
- f. Contacto.
- g. Cargo desempeñado.

2. CATEGORÍA DE ENTORNO: colecta la información relacionada al contexto empresarial y necesidades de formación.

- a. Importancia de la formación en la empresa.
- b. Certificaciones necesarias por sector.
- c. Divisiones y/o áreas de trabajo con mayor demanda de capital humano capacitado en certificaciones referentes y/o necesarias para el sector.
- d. Composición porcentual de colaboradores formados en las certificaciones de mayor demanda y/o relevancia para el sector.
- e. Ponderación de temáticas importantes para la formación continua y formación basada en el trabajo por cada sector.

3. CATEGORÍA FORMACIÓN: identifica la información referente a los procesos de capacitación y formación en habilidades basadas en el trabajo para cada empresa entrevistada.

- a. Identificación de actividades y programas relacionados a la formación continua y formación basada en el trabajo.
- b. Formatos de programas de formación continua y formación basada en el trabajo.
- c. Capacidad instalada y métodos de formación.
- d. Categorías de formación (cursos, seminarios, certificaciones) y duración de programas.
- e. Frecuencia y contenido de programas de formación.
- f. Desarrollo de alianzas y/o contratación de servicios para programas de formación.
- g. Cumplimiento de expectativas de programas desarrollados para la formación continua y formación basada en el trabajo.
- h. Composición porcentual de colaboradores capacitados en programas de formación continua y formación basada en el trabajo.

4. CATEGORÍA DE RECURSO HUMANO: recopila información relacionada al perfil de contratación de la empresa.

- a. División o departamento con mayor demanda laboral en la empresa.
- b. Volumen de contratación de personal relacionado con las divisiones de mayor demanda laboral.
- c. Cualificaciones de perfiles contratados según las necesidades empresariales.
- d. Dificultades para la búsqueda de perfiles requeridos por la empresa.

5. CATEGORÍA TENDENCIAS DEL MERCADO: colecta información referente a la disposición e implementación de formación basada en el trabajo en relación con las tendencias laborales.

- a. Tipología de formación a implementar según tendencia del mercado

6. CATEGORÍA GÉNERO: identifica información relacionada a la participación de la mujer en el ámbito empresarial.

- a. Composición porcentual laboral y razón de participación de la mujer en el sector empresarial.
- b. Ocupación gerencial de la mujer en la empresa.
- c. División y/o departamento con mayor presencia de mujeres.
- d. Aspectos relevantes en los que destacan hombres y mujeres en los roles empresariales.
- e. Limitaciones en la oferta laboral empresarial focalizado en la mujer.

4.1 Identificación de actores:

Para realizar el estudio se utiliza el método muestral, que consiste en analizar y estudiar una proporción o representación de la población que conforma el sector de alimentos y bebidas. La muestra utilizada en el estudio proviene del sector empresarial organizado en diversas entidades como cámaras, asociaciones y gremiales.

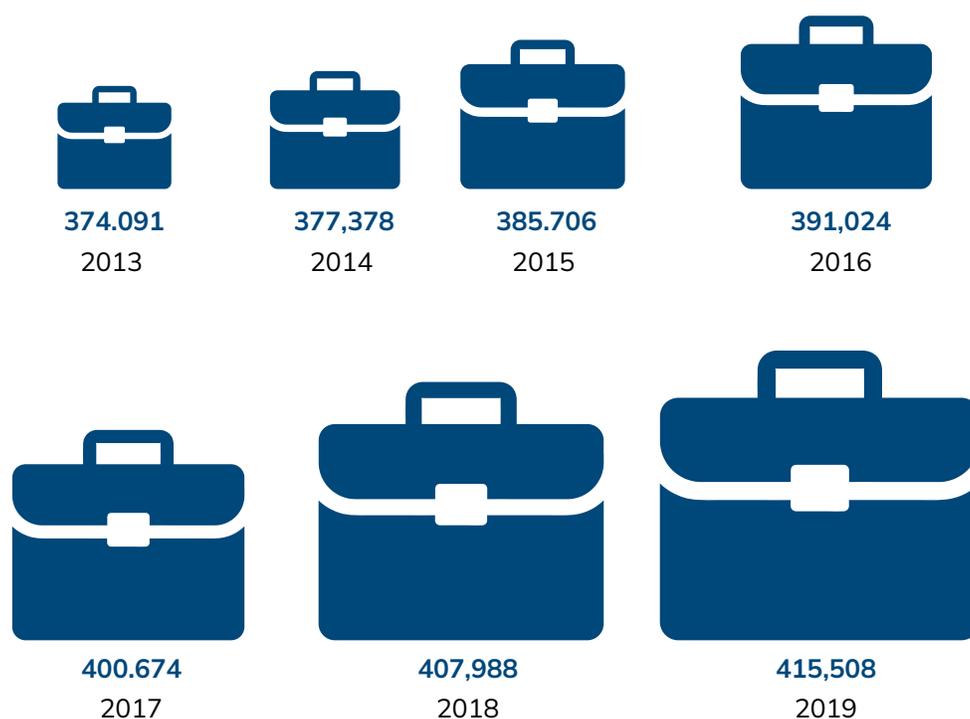
Adicionalmente, para objeto del estudio muestral la clasificación empresarial se basa en los lineamientos del Acuerdo Gubernativo 211-2015 del Ministerio de Economía, con relación al tamaño de empresa que considera como variable de medición el número de colaboradores.

Con el propósito de promover la participación e involucramiento de las empresas, se llevaron a cabo reuniones técnicas virtuales con las cámaras empresariales en las que se abordó y socializó los objetivos del estudio de necesidades de formación basada en el trabajo del proyecto Innova, dando como resultado la vinculación con empresas interesadas en la intervención del estudio.

5. GENERALIDADES DEL SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS (A&B)

La industria de alimentos y bebidas representa **el 11% de la participación en el Producto Interno Bruto (PIB)** de Guatemala, generando en 2019 más de 415 mil empleos en país, con una tasa de crecimiento de 2013 a 2019 del 11.07% en la aportación de fuerza laboral, según reporte estadístico de la Asociación Guatemalteca de Exportadores (AGEXPORT) con datos del Banco de Guatemala (BANGUAT).

Gráfico No. 1 Empleos generados de forma anual por el sector alimentos y bebidas A&B.



Base: 17 Actividades Económicas Sector (A&B).

Con relación al mercado internacional, **las exportaciones del sector reportaron US\$11.5 millones para el año 2020**, según reporte estadístico de AGEXPORT con datos del BANGUAT, representando un 3.5% más, comparado con 2019, mostrando un sector dinámico y con oportunidad de crecimiento.





6. RESULTADOS ESTUDIO DIAGNÓSTICO SECTOR ALIMENTOS Y BEBIDAS

Los resultados presentados a continuación se realizan sobre quince empresas del sector alimentos y bebidas.

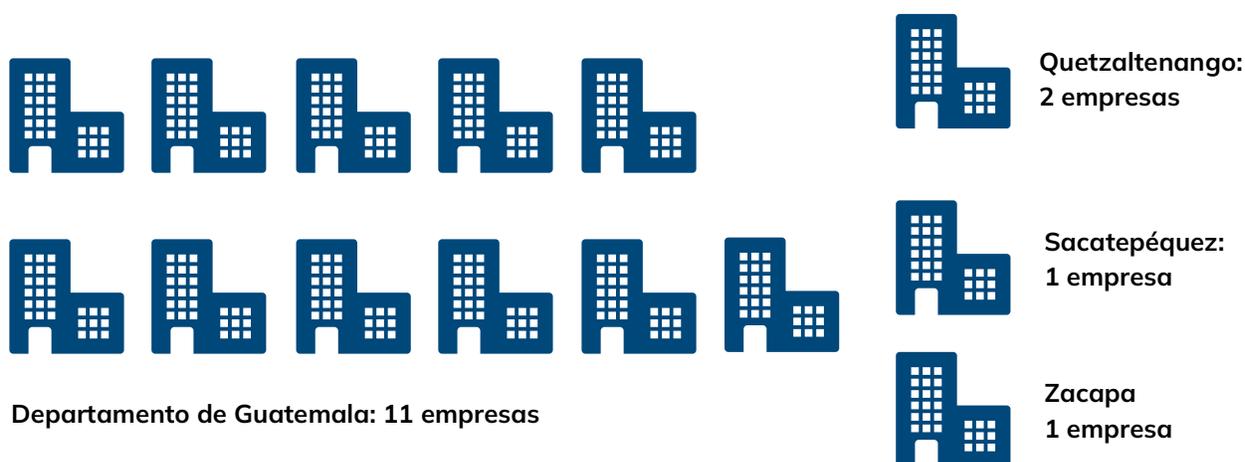
6.1 Categoría de entorno:

La categoría de entorno muestra el conjunto de factores que influyen en la actividad de la empresa como: representatividad en el mercado, localización geográfica de operaciones, perfil del entrevistado, importancia de la formación basada en el trabajo, certificaciones necesarias para la empresa, divisiones o departamentos con mayor demanda laboral en relación a certificaciones, representatividad de colaboradores capacitados, temáticas y certificaciones importantes para la formación en el entorno laboral.

6.1.1 Tamaño y localización empresarial:

En términos de localización el 73.3% de las empresas entrevistadas se concentran en Guatemala, 13.3% en Quetzaltenango y 6.6% en Sacatepéquez y Zacapa respectivamente.

Gráfico No. 2 Localización empresas del sector alimentos y bebidas.



Las empresas entrevistadas están conformadas por 13.3% de microempresas constituidas entre un rango de 1-10 colaboradores, 46.7% por pequeña empresa con rangos de 11-80 colaboradores y por un 40% de medianas empresas con 81-200 colaboradores.

Gráfico No. 3 Tamaño de empresas del sector alimentos y bebidas, consideradas en el estudio.



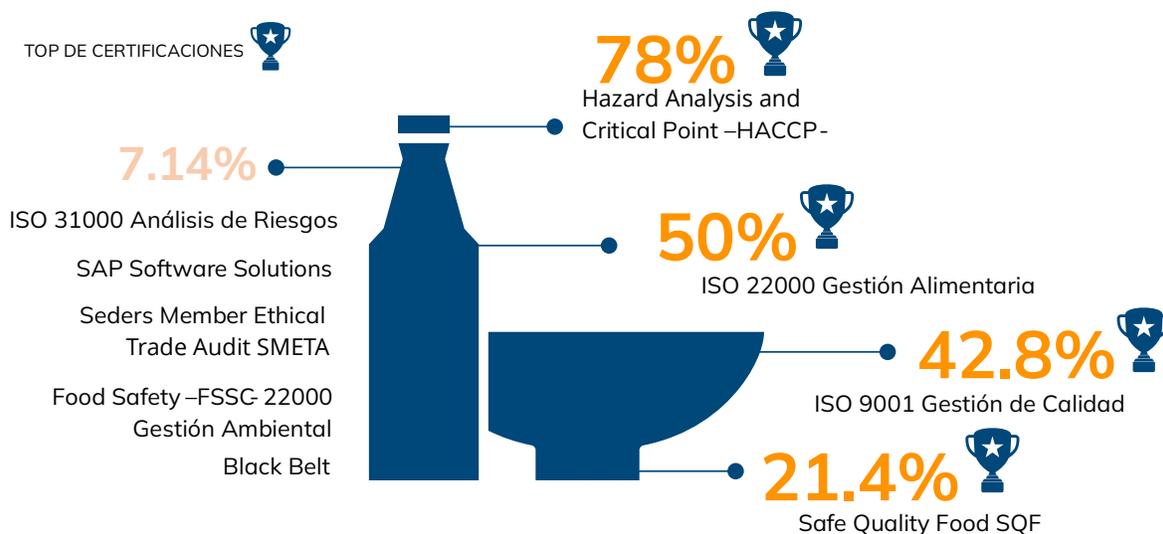
Base: 15 empresas

6.1.2 Panorama de formación empresarial:

El 100% de las empresas entrevistadas consideran que la certificación Hazard Analysis and Critical Point (HACCP), por sus siglas en inglés, es la más importante para el sector, así mismo, la certificación de ISO 22,000 correspondiente a seguridad alimentaria.

Individualmente, las empresas mencionan otro tipo de certificaciones no categorizadas en el estudio, como certificaciones de gestión ambiental e ISO 31,000 de gestión de riesgos importantes para el rol de negocio en el que se desarrollan.

Gráfico No. 4 Certificaciones que poseen las empresas entrevistadas del sector alimentos y bebidas. Formato de respuesta: Opción múltiple



Base: 14 empresas

6.1.3 Estructura empresarial:

El estudio identifica las divisiones empresariales donde se requiere la mayor cantidad de capital humano capacitado y tecnificado, según las necesidades de las empresas entrevistadas.

Derivado de lo anterior, el 86.7% de las empresas entrevistadas indican que el área con mayor demanda de personal tecnificado corresponde a control de calidad y producción.

Gráfico No. 5 Divisiones con mayor demanda de personal tecnificado en el sector alimentos y bebidas.

Formato de respuesta: Opción múltiple



Base: 15 empresas

6.2 Categoría formación:

La categoría de formación tiene como objeto identificar las actividades de formación continua y formación basada en el trabajo con las que cuentan las empresas, insumos necesarios para el desarrollo de la formación, formas de transferencia del conocimiento ya sea interna o por medio de contratación de servicios externos, tipos de programas que imparten, grados de satisfacción y duración de cada programa de formación basado en el trabajo implementado en sus colaboradores.

6.2.1 Necesidades de formación:

El 100% de las empresas entrevistadas consideran que la formación continua y formación basada en el trabajo es importante para el crecimiento de los colaboradores, ya que no se podrían lograr los objetivos y propósitos del entorno empresarial sin capital humano especializado.

El 93.3% de las empresas entrevistadas del sector alimentos y bebidas indican que realizan actividades de formación continua y formación basada en el trabajo para sus colaboradores.



Adicionalmente, las empresas consideran que invertir en capacitación y formación para sus colaboradores permite crear personas mayormente tecnicadas y comprometidas en cada una de las actividades que desempeñan en el entorno empresarial.

Finalmente, entre el 26% y el 40% de las empresas entrevistadas vinculan la formación de sus colaboradores con mayor competitividad, productividad y eficiencia empresarial, respectivamente.

Gráfico No. 6 Factores que inciden en el crecimiento de la empresa a través de la formación de colaboradores del sector Alimentos y Bebidas (A&B).

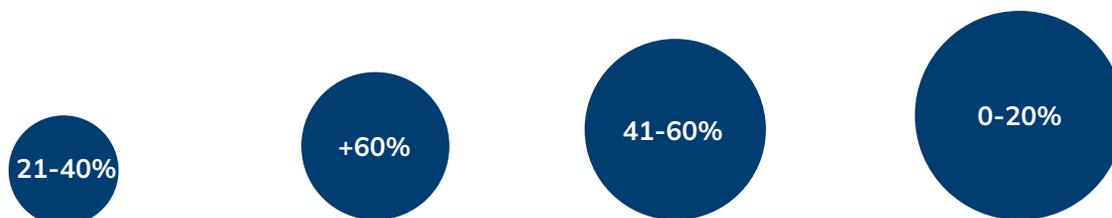
Formato de respuesta: Opción múltiple



6.2.2 Identificación de temáticas formativas:

Según los resultados obtenidos en el presente estudio, el 57.1% de las empresas entrevistadas indica que entre el 0-20% de sus colaboradores cuentan con alguna de las certificaciones y/o formaciones requeridas por la empresa, para el desarrollo de las actividades productivas de la empresa, lo que implica que alrededor del 43% de los colaboradores necesita formarse en temáticas prioritarias por la empresa.

Gráfico No. 7 Colaboradores que poseen alguna certificación o formación requerida por el sector alimentos y bebidas



Base: 14 empresas

En la tabla a continuación, se muestran los temas y certificaciones más importantes que consideran las empresas en sus colaboradores, las cuales se establecen desde lo general hasta lo particular dependiendo el giro de negocio o necesidad específica de la empresa objeto de estudio.

Tabla No.1 Matriz de identificación de temas y certificaciones relevantes en el sector alimentos y bebidas.

Temas generales de formación.	Temas específicos de formación.
<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades tecnológicas. • Contabilidad y finanzas básicas. • Competencias básicas de lectura y escritura. • Inocuidad. • Optimización del tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • <i>E-commerce</i>. • Comunicación efectiva. • Servicio al cliente. • Innovación. • Seguridad ocupacional. • Empoderamiento de la mujer. • Evaluación del rendimiento del personal. • Buenas prácticas de manufactura. • Manipulación de alimentos. • Administración del tiempo • Cultura orgánica. • Relaciones humanas. • Manejo de riesgos. • Ética. • Sistemas de gestión. • Comercio justo. • Estrategias de publicidad.
Certificaciones particulares	
<ul style="list-style-type: none"> • Certificaciones en mantenimiento enfocado a electromecánicos. • Producción primaria. • Six Sigma. • WomenOwned Certification. • Logística. • Preventive Controls Qualified Individual (PCQI). • Seguridad industrial y primeros auxilios. • Business Process Management (BPM). • Ley Food Safety Modernization (FSMA). 	

6.2.3 Procesos de formación empresarial:

El 93.3% de las empresas entrevistadas del sector alimentos y bebidas indican que realizan actividades de formación continua y formación basada en el trabajo para sus colaboradores.

Los procesos de desarrollo de los programas de formación continua basada en el trabajo, en un 90% se realizan utilizando un esquema combinado (formación interna y externa por medio de contratación de servicios).

Gráfico No. 8 Desarrollo de programas de formación basada en el trabajo.



Asimismo, el 6.7% empresas entrevistadas mencionan que no cuentan con programas y/o actividades de formación.

6.2.4 Contratación de servicios para formación empresarial:

Para el apartado de contratación de servicios, el estudio realiza una categorización de entidades generalmente utilizadas por las empresas para la formación, como: universidades, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) y entidades de formación (escuelas de negocios, plataformas de enseñanza digital, entre otras) que disponen de la representación de diversas instituciones que imparten programas de formación.

Los resultados obtenidos para la presente categoría indican que los entrevistados contratan en su mayoría servicios de las universidades del país para la formación de sus colaboradores y de INTECAP.

Gráfico No. 9 Entidades contratadas para la formación continua y basada en el lugar de trabajo Formato de respuesta: Opción múltiple

Programa de formación



Programa de formación basada en el trabajo



Base: 13 empresas

El 84% de las empresas entrevistadas indica que cursos y seminarios cortos son los programas que mayormente manejan con las diversas instituciones de formación.

Gráfico No. 10 Tipos de programas de formación mayormente contratados en las instituciones de formación. Formato de respuesta: Opción múltiple



Base: 13 empresas

6.2.5 Cumplimiento de expectativas de formación continua en la empresa:

Un 50% de las empresas consideran que los programas de formación impartidos por entidades de formación externa cumplen en más del 60% con las expectativas y necesidades de formación.

Gráfico No. 11 Cumplimiento de expectativas de los programas de formación.



Base: 10 empresas

Como ampliación explicativa, una de las empresas entrevistadas indica que para mejorar el cumplimiento de las expectativas han propiciado acercamientos academia-empresa, a través de los cuales las empresas participan en el diseño y revisión de las mallas curriculares impartidas a sus colaboradores.

Adicionalmente, las empresas indican que en promedio entre el 21-60% de los colaboradores de forma anual reciben alguno de los programas ofrecido por las entidades de formación.

Gráfico No. 12 Colaboradores capacitados de forma anual en programas de formación.



Base: 10 empresas

6.2.6 Capacidad instalada y duración de programas:

Las empresas entrevistadas indican que en un 90% cuentan con instalaciones, infraestructura y equipo para el desarrollo de los programas de formación basada en el trabajo, adicionalmente el 54.5% indican que cuentan con instructores internos para la realización de los procesos formativos.

Gráfico No. 13 Capacidad instalada para programas de formación.
Formato de respuesta: Opción múltiple





El 93.3% de las empresas entrevistadas, indican que tiene previsto implementar programas de formación basada en el trabajo según las necesidades y tendencias del mercado.

Adicionalmente, las empresas mencionan que debido a la pandemia COVID-19, sus programas de formación interna los imparten en formatos virtuales, por medio de las diversas plataformas de vinculación tecnológica, así mismo enfatizan que estos programas son impartidos con mayor frecuencia que los realizados de forma presencial.

Con relación a la extensión de los programas de formación para sus colaboradores, las empresas indican que el 80% de los programas y cursos impartidos tienen una duración mínima de 0.5-5 horas y una duración promedio máxima de 40 horas.

Gráfico No. 14 Duración de programas de formación



Base: 13 empresas

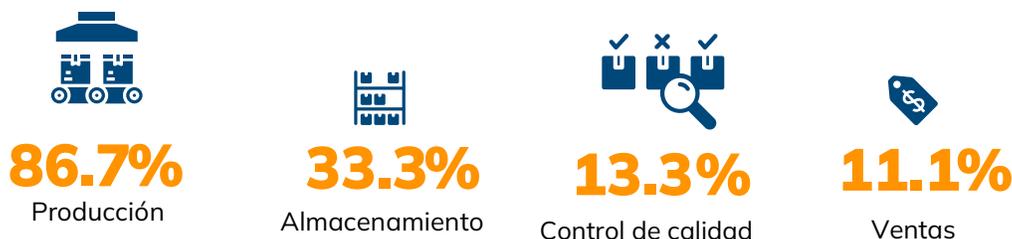
6.3 Categoría recurso humano:

La categoría de recursos humanos presenta resultados de las empresas entrevistadas con relación a las divisiones empresariales con mayor demanda laboral, incorporación de personal en la empresa, perfiles de puestos mayormente requeridos, incluyendo cualificaciones y dificultades de búsqueda en la contratación de personal.

6.3.1 Demanda laboral sector alimentos y bebidas:

El 86.6% de las empresas entrevistadas indica que la división con mayor demanda laboral corresponde a producción.

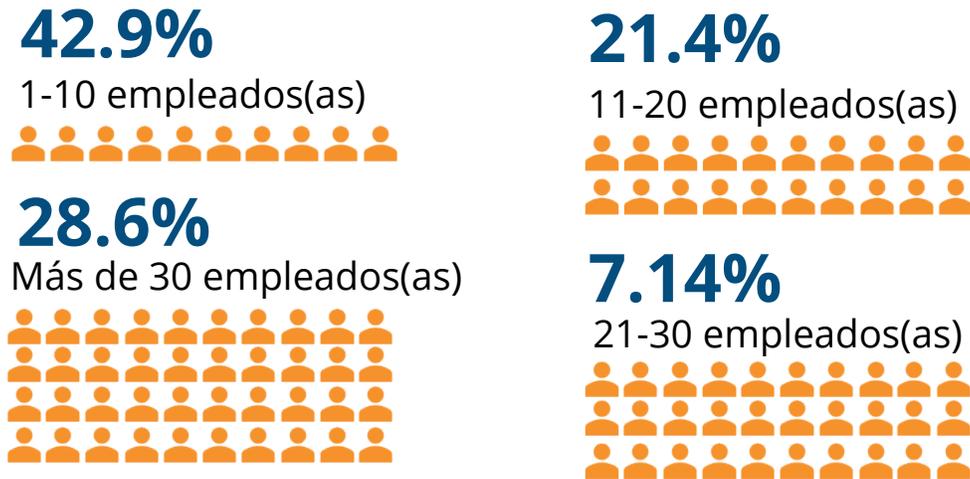
Gráfico No. 15 Divisiones con mayor demanda laboral del sector alimentos y bebidas. Formato de respuesta: Opción múltiple



Base: 15 empresas

Adicionalmente, el número de personas contratadas de forma anual para la división con mayor demanda laboral se encuentra en un 42.9% en rangos de 1-10 empleados.

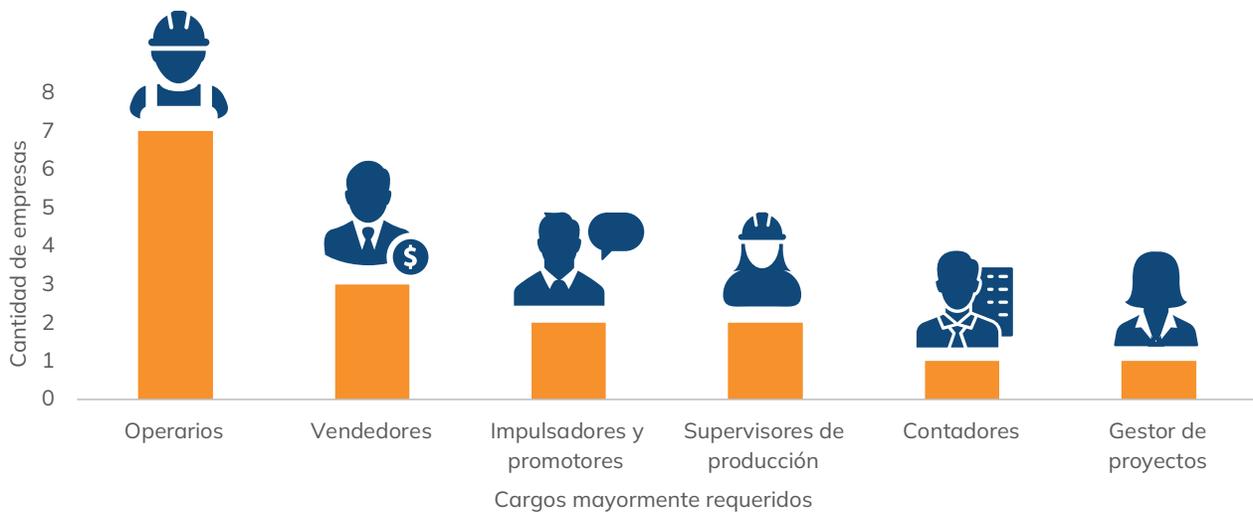
Gráfico No. 16 Porcentaje de contratación de colaboradores anualmente por las empresas del sector alimentos y bebidas.



Base: 14 empresas

Finalmente, el 46.5% de las empresas entrevistadas indican que los operarios son los cargos mayormente solicitados según la división con mayor demanda laboral.

Gráfico No. 17 Puestos mayormente requeridos en el sector alimentos y bebidas



Base: 15 empresas

6.3.2 Perfil del recurso humano:

En las cualificaciones de mayor relevancia para la contratación del personal en la empresa, las entrevistadas indican en un 66.7% que la cualificación más importante corresponde a las habilidades blandas y en un 53.3% la experiencia en el sector.

Gráfico No. 18 Cualificaciones para la contratación del personal.
Formato de respuesta: Opción múltiple



Base: 15 empresas

Adicionalmente, el 53.3% de las empresas entrevistadas indican que la mayor dificultad que encuentran al buscar los perfiles requeridos es el insuficiente nivel de preparación de los aplicantes a puestos específicos.

Gráfico No. 19 Dificultades en la contratación de personal para el sector alimentos y bebidas. Formato de respuesta: Opción múltiple



Base: 15 empresas

6.4 Categoría tendencias de mercado:

Esta categoría recopila información relacionada al tipo de formación basada en el trabajo que las empresas buscan implementar correspondiente a las tendencias del mercado del sector que representan.

- El 93.3% de las empresas entrevistadas, indican que tiene previsto implementar programas de formación basada en el trabajo según las necesidades y tendencias del mercado.
- Las empresas están interesadas en implementar programas de formación continua y formación basada en el trabajo en temas como marketing, redes sociales, servicio al cliente, certificaciones en seguridad alimentaria y HACCP.

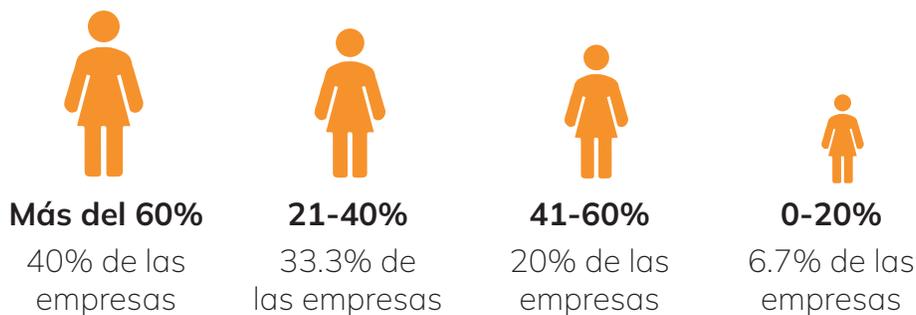
6.5 Categoría de género:

La categoría de género analiza la información correspondiente a la participación de la mujer en la empresa, limitaciones de acceso a ofertas laborales y la división donde mayormente laboran.

6.5.1 Participación de la mujer en el sector alimentos y bebidas:

El 40% de empresas entrevistadas indican que cuentan con más de un 60% de participación de mujeres en su fuerza laboral, y la tercera parte indica que la proporción se encuentra entre 21-40%.

Gráfico No. 20 Participación de la mujer en la empresa.

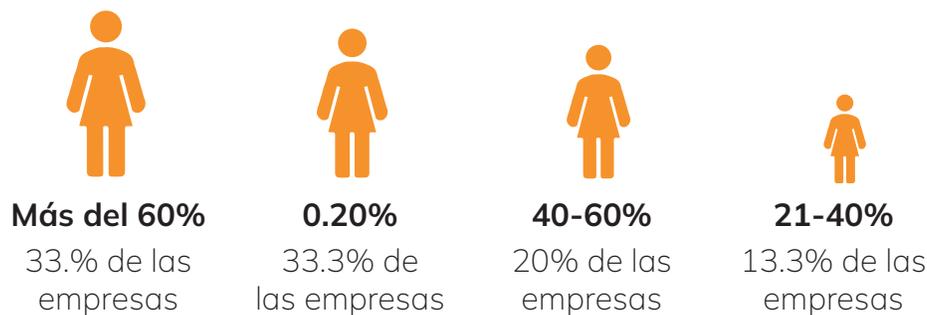


Base: 15 empresas

Adicionalmente, se indica que la razón de participación de las mujeres en la empresa se debe a la filosofía de la empresa para la equidad de género y a que la mano de obra femenina presenta mayor cuidado y exactitud para las tareas asignadas en la empresa.

Con relación a la ocupación laboral, el 33.3% de las empresas entrevistadas indican que más del 60% de los cargos gerenciales son ocupados por mujeres.

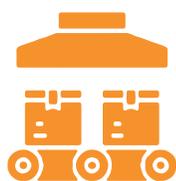
Gráfico No. 21 Ocupación laboral en puestos gerenciales de mujeres en el sector alimentos y bebidas.



Base: 15 empresas

Las divisiones con mayor concentración de mujeres según las empresas entrevistadas se encuentran en el área de producción y administración.

Gráfico No. 22 Divisiones con mayor concentración de mujeres en el sector alimentos y bebidas. Formato de respuesta: Opción múltiple



Producción



Administración



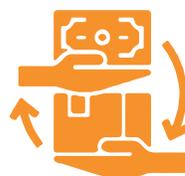
Control de calidad



Contabilidad y Finanzas



Ventas



Compras



Otros

Base: 15 empresas

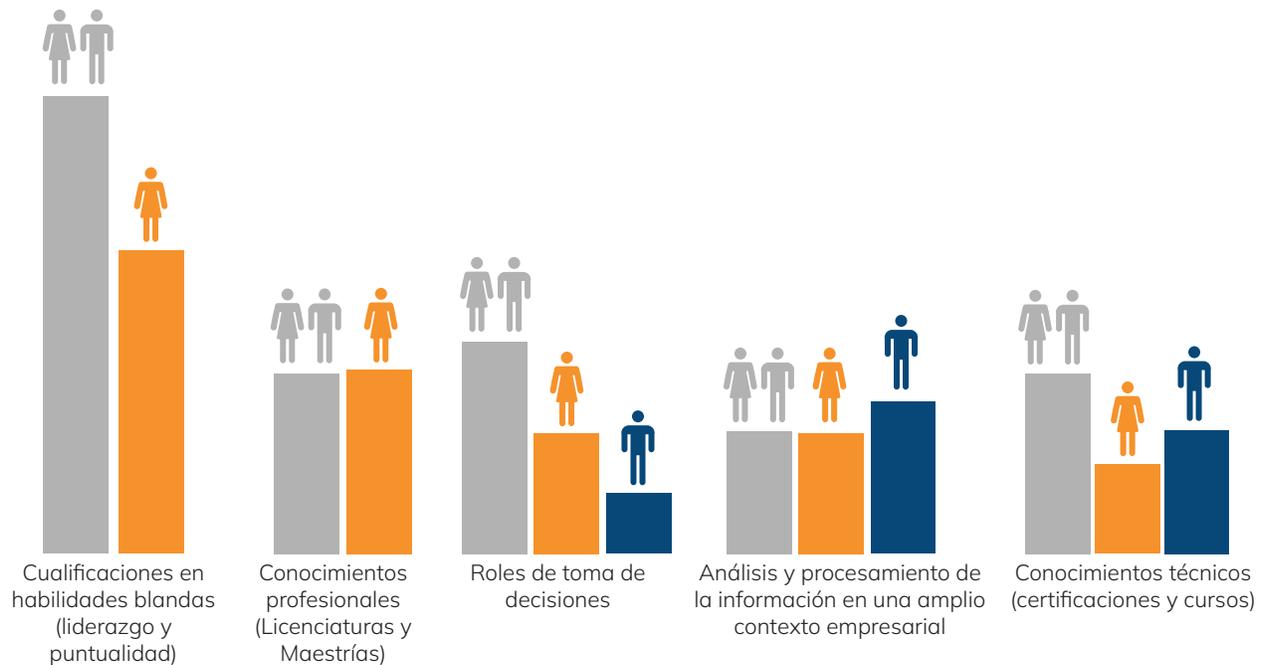


El 40% de empresas entrevistadas indican que cuentan con más de un 60% de participación de mujeres en su fuerza laboral.

6.5.2 Perfil laboral de género:

El 85% de las empresas indican que el aspecto más sobresaliente de las mujeres que laboran en la empresa son las habilidades blandas. En lo relativo al análisis y procesamiento de la información en un amplio contexto empresarial, los entrevistados encuentran que si existe una diferencia entre mujeres y hombres.

Gráfico No. 23 Cualificaciones laborales de las mujeres en el sector alimentos y bebidas. Formato de respuesta: Opción múltiple

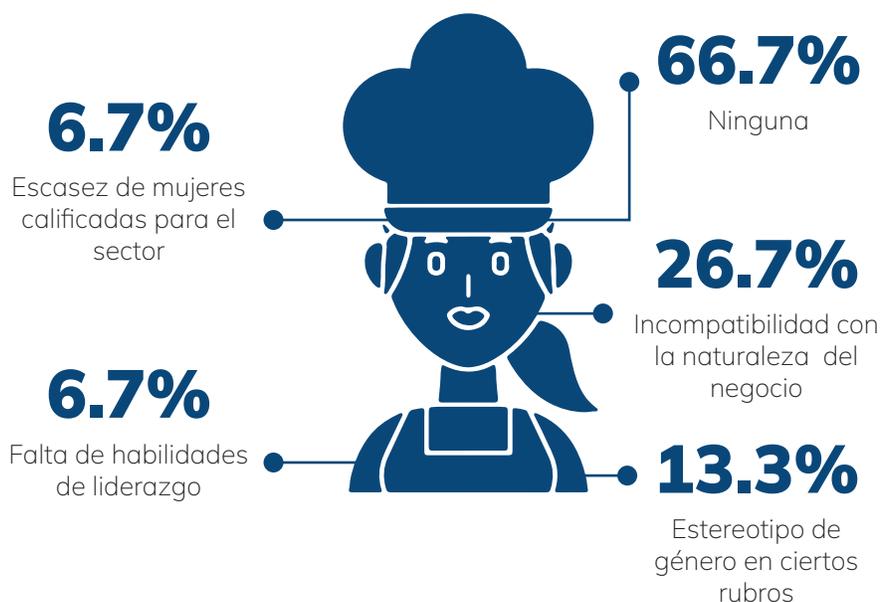


Base: 15 empresas

El 26.7% de las empresas entrevistadas indican que la mayor limitación que han identificado en el acceso de mujeres a las ofertas de trabajo es la incompatibilidad con la naturaleza del negocio y el estereotipo de género en ciertos rubros en el giro de negocio.

Sin embargo, en un 66.7% las empresas consideran que no existe limitación identificada para el acceso a mujeres en la oferta laboral de la empresa que representan.

Gráfico No. 24 Principales aspectos de acceso a ofertas laborales por parte de las mujeres en el sector alimentos y bebidas. Formato de respuesta: Opción múltiple



Base: 15 empresas

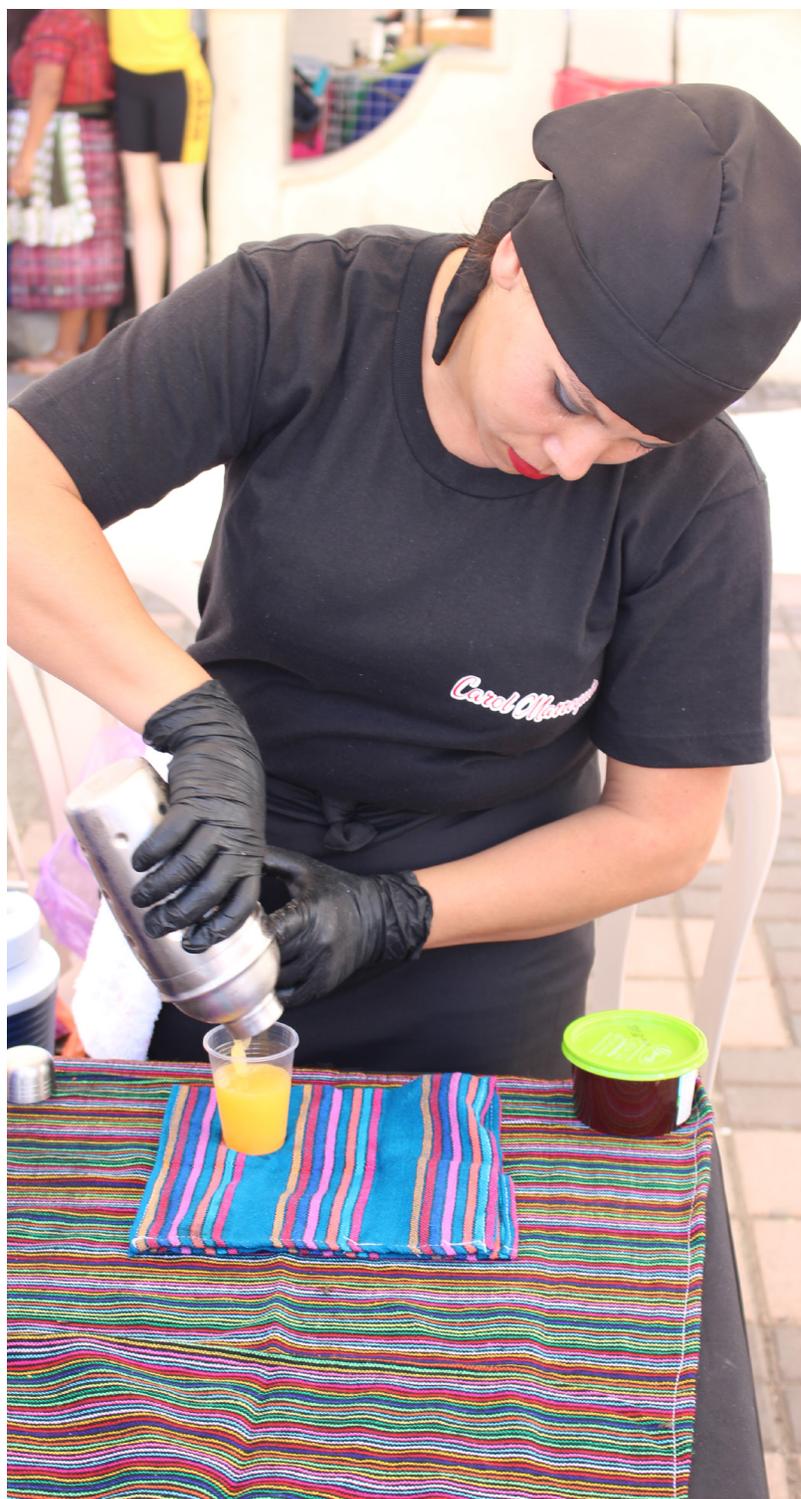
6.6 Conclusiones del sector alimentos y bebidas (A&B):

- Las empresas consideradas en el estudio muestral identifican que la industria a la que pertenecen se encuentra en constante crecimiento y actualización tecnológica. Para afrontar con éxito los retos del sector, ser más competitivos, productivos y generar crecimiento empresarial, es necesario encontrar y formar capital humano que posea las aptitudes técnicas y no técnicas requeridas por la industria a la que representan.
- Derivado de la necesidad de formación en los colaboradores, las empresas consideran que es importante capacitarlos en temas relacionados a finanzas básicas, habilidades tecnológicas, manipulación de alimentos, inocuidad, innovación y administración del tiempo.
- Las empresas indican que realizan actividades de formación y formación basada en el trabajo de forma interna y externa a través de la contratación de diversos proveedores de capacitación quienes, a través de cursos, seminarios cortos, técnicos y certificaciones, contribuyen a la formación de más del 40% de los colaboradores. No obstante, cumplen solo un 50% con las expectativas y necesidades de las empresas.
- En el mercado laboral, las empresas identifican que el área con mayor demanda corresponde a producción e indican que el puesto más requerido son los operarios, derivado de ello anualmente se contratan en promedio de 1 a 10 colaboradores para el funcionamiento del área en cada empresa.
- El nivel de preparación y la correspondencia entre la expectativa salarial y la oferta laboral son los componentes que más dificultan la contratación de personal en las empresas.

- La participación laboral de la mujer en el sector ha evidenciado que más del 60% de las mujeres conforman la fuerza laboral de la empresa, ocupando al menos el 20% de los puestos gerenciales.
- Entre las habilidades en las que más destacan las mujeres se encuentran las habilidades blandas y los niveles de preparación (licenciaturas, maestrías, etc.).

6.7 Recomendaciones del sector alimentos y bebidas (A&B):

- Derivado de los resultados del estudio diagnóstico muestral, es importante mejorar los procesos de articulación empresa-proveedores de capacitación, mediante la revisión periódica del currículo de contenidos académicos, con el objetivo de vincular las competencias requeridas por el sector productivo en los procesos de formación.
- De parte del sector empresarial, es necesaria la creación de programas de prácticas o pasantías laborales que contribuyan a la formación y preparación del capital humano, con el objeto de incrementar y especializar la mano de obra en el mercado laboral. Así como generar experiencia laboral para jóvenes recién egresados de sus estudios.
- Es importante crear condiciones y capacidades dentro de las empresas que permitan la utilización de herramientas digitales para la actualización y especialización de las habilidades requeridas por el sector. Para este efecto, se podría desarrollar un programa de actualización tecnológica para las empresas del sector, lo cual dependerá de sus condiciones de conectividad y las necesidades que se puedan incluir dentro de los programas de formación y de formación en el lugar de trabajo.



7. CRÉDITOS

Desde Swisscontact y el proyecto Innova extendemos un especial agradecimiento a las comisiones y empresas participantes en el presente estudio, valoramos el tiempo y espacio brindado.

¡Gracias por contribuir al fortalecimiento del capital humano para el futuro en Guatemala!

Comisión de Alimentos de AGEXPORT
Cámara Guatemalteca de Alimentos y Bebidas (CGAB)
Gremial de Alimentos y Bebidas (CIG).
Panifresh S.A.
Alimentos Nutricionales de Centroamérica S.A.
Lácteos Guatemaltecos ASODEL
Alimentos S.A.
Conservas y Congelados Ya Esta S.A.
Envasadora y Conserva de Alimentos S.A.
Aktison´s Candy Company
Lúa Chips
Federación Comercializadora de Café Especial de Guatemala FECCEG
La Galetería
Industria Panelera de Guatemala S.A.
Brup Caps S.A.
Industrias Rick's, S.A.
La Marketina
Ali Guatemala

8. BIBLIOGRAFÍA

Prof. Dr. Dieter Euler, Institute of Business Education and Educational Management, University of St. Gallen. (2018). **Engaging the Business Sector in Vocational Education and Training**. Zurich 2018: Donor Committee for Dual Vocational Education and Training DC dVET Hardturmstrasse 123, 8005 Zurich.

Fundación para el Desarrollo de Guatemala. (2020). **Estudio de Brechas de Talento 2020**. Junio 2021, de FUNDESA Sitio web: www.fundesa.org.gt

Creamos oportunidades

Swisscontact
FUNDACIÓN SUIZA PARA LA
COOPERACIÓN TÉCNICA
0 Calle 20-66 Zona 15, Vista Hermosa
II, Ciudad de Guatemala, Guatemala

