

**Análisis del mercado laboral enfocado en la
población económicamente activa (PEA)
juvenil de la ciudad de Danlí, El Paraíso,
Honduras**

María Belén Flores Jeréz

**Escuela Agrícola Panamericana, Zamorano
Honduras**

Noviembre, 2017

ZAMORANO
CARRERA DE AMBIENTE Y DESARROLLO

**Análisis del mercado laboral enfocado en la
población económicamente activa (PEA)
juvenil de la ciudad de Danlí, El Paraíso,
Honduras**

Proyecto especial de graduación presentado como requisito parcial para optar
al título de Ingeniera en Ambiente y Desarrollo en el
Grado Académico de Licenciatura

Presentado por

María Belén Flores Jeréz

Zamorano, Honduras

Noviembre, 2017

Análisis del mercado laboral enfocado en la población económicamente activa (PEA) juvenil de la ciudad de Danlí, El Paraíso, Honduras

María Belén Flores Jeréz

Resumen. El mercado laboral hace referencia a la dinámica entre la oferta y la demanda. Es el espacio donde interactúan la mano de obra y las organizaciones oferentes de puestos de trabajo. El estudio investigó ambas fuerzas del mercado. Para lograrlo se caracterizó un grupo etario de la población económicamente activa (PEA), de consecuencia un análisis del mercado laboral juvenil de la ciudad de Danlí. Se obtuvieron las características socio-demográficas de la población de estudiantes graduando de los institutos técnicos y los centros de formación profesional. Por otra parte, se identificaron las particularidades de las empresas asociadas a la Cámara de Comercio e Industria de Danlí. Se aplicó una encuesta a la población representativa de las ambas fuerzas del mercado laboral, completada con la técnica de grupos focales aplicada a los estudiantes seleccionados. Los resultados revelaron algunas realidades que limitan a los jóvenes a participar del mercado laboral. Por otra parte, los empresarios dejaron de manifiesto los requerimientos para la contratación de mano de obra en las empresas de Danlí. En conclusión, las empresas danlidenses están más enfocadas a la micro y pequeña empresa. La PEA juvenil en su mayoría inicia en un negocio familiar. Existe una relación fuerte y positiva entre oferta y demanda laboral entre ciertas áreas de estudio.

Palabras clave: Empresas, formación profesional, mano de obra.

Abstract. The working market refers to the dynamics between supply and demand forces. It is the space where the work and the organizations offer job positions. The aim of this study was to investigate both market forces. An economically active PEA age group was characterized by an analysis of the youth working market in the city of Danlí, reflecting the sociodemographic characteristics of the population of students graduating from technical institutes and vocational training centers. On the other hand, the peculiarities of the companies associated to the Chamber of Commerce and Industry of Danlí were identified. In the research process, a survey was applied to a representative population of both working market forces. A focus group technique was also applied to the selected students. The results revealed some realities that limit youth to participate in the working market, on the other hand. The entrepreneurs showed the requirements for the recruitment of jobs in Danlí's companies. In conclusion, Danlí's companies focus on the micro and small enterprises. The youth PEA mostly starts in a family business. The relationship between supply and work demand is positive between certain areas of study.

Key words: Companies, labor force, vocational training.

CONTENIDO

Portadilla	i
Página de firmas	ii
Resumen	iii
Contenido	iv
Índice de Cuadros, Figuras y Anexos.....	v
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. METODOLOGÍA.....	4
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	8
4. CONCLUSIONES.....	30
5. RECOMENDACIONES.....	31
6. LITERATURA CITADA.....	32
7. ANEXOS	35

ÍNDICE DE CUADROS, FIGURAS Y ANEXOS

Cuadros	Página
1. Plan de análisis.	7
2. Porcentaje de hombres y mujeres que laboran en la empresa.	10
3. Hombres y mujeres que trabajan y estudian.	11
4. Disponibilidad de hombres y mujeres por completar estudios con trabajo remunerado.	12
5. Residencia según Colonias y Barrios de Danlí.	14
6. Residencia según Caseríos y Aldeas de Danlí.	14
7. Motivaciones para seleccionar una carrera de estudio a nivel de secundaria.	18
8. Percepción de las áreas de mejora de la oferta académica.	22
9. Recomendaciones para mejoras en los centros educativos.	24
10. Plan de vida (con visión cinco años).	24
11. Sugerencias dirigidas a la empresa privada y el Gobierno.	26
12. Definición de plan de vida de acuerdo a la población estudiantil.	26
13. Opinión sobre la calidad de formación profesional.	27
14. Expectativas para el primer empleo.	28
15. Opinión sobre las limitaciones para la inserción laboral.	29
Figuras	Página
1. Mapa de ubicación del estudio, Danlí, Departamento de El Paraíso, Honduras.	4
2. Sector empresarial de Danlí.	9
3. Características etarias de la población juvenil estudiada.	11
4. Características de escolaridad de la población juvenil estudiando.	11
5. Estado civil de la población juvenil estudiada.	13
6. Ocupación realizada en tiempo libre.	15
7. Rangos de edad de los estudiantes.	16
8. Constitución de los hogares de estudiantes.	17
9. Oferta académica en instituciones técnicas y centros de capacitación.	17
10. Importancia de la formación profesional para el acceso a un empleo.	19
11. Formas de traslado desde la residencia habitual al centro de estudios.	19
12. Habilidades y valores requeridos por el empresario.	20
13. Criterios para contratar personal nuevo en su empresa.	21
14. Fuerza Laboral que estudia y trabaja.	21
15. Percepción de los empresarios sobre calidad de fuerza laboral local.	22
16. Percepción de los empresarios con relación a la inserción de mano de obra juvenil.	23

17. Percepción de la calidad de la educación recibida.....	23
18. Percepción de la población juvenil sobre la capacitación.....	25

Anexos	Página
1. Preguntas realizadas en los grupos focales.....	35
2. Encuesta semiestructurada realizada a los empresarios.	35
3. Encuesta para los estudiantes de los institutos técnicos y centros de capacitación.	39
4. Cuadros de correlación.	41

1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral está conformado por empleados y empleadores, que en conjunto, representan la oferta y la demanda laboral (Resico, 2011). El mercado laboral consiste en la relación entre la demanda de personal capacitado por parte de los empleadores, quienes disponen de puestos de trabajo, y las instituciones que ofertan la formación para el empleo a jóvenes (Nuevos Empleados y Oportunidad [NEO], 2015).

A nivel mundial la dinámica de los jóvenes en el mercado laboral, se encuentra influenciada por el nivel de educación, convirtiéndola en el motivo para que un joven no acepte un trabajo antes de haber alcanzado el límite de edad superior de 25 años. La tendencia es decreciente con respecto a la relación entre empleo y población joven, y se vincula al nivel de educación que éste logra alcanzar. En otros casos los factores socioculturales y los desagregados por sexo, dejan a la mayor parte de la población de mujeres jóvenes fuera del mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015).

En países de América Latina y el Caribe, y África subsahariana el 24.2% de los estudiantes trabajan en su tiempo libre. El ingreso bajo de los hogares y el acceso limitado a la educación, son factores comunes en Asia, África Subsahariana, América Latina y el Caribe que impulsan a los jóvenes a participar del mercado laboral (OIT, 2015). Los factores de desventaja que enfrentan los jóvenes son los causantes de la inserción temprana al mercado laboral.

La participación de los jóvenes en el mercado laboral es cíclica, son los primeros en salir con la contracción de la economía y los últimos en entrar durante los períodos de recuperación de las empresas. Para que un joven garantice la obtención de un trabajo remunerado, debe haber alcanzado la educación superior. Las estadísticas muestran que el 75% de cada cuatro titulados en nivel superior consiguen trabajo remunerado y el 40% de cada 10 titulados de la educación secundaria. Estos datos, revelan la segmentación y desigualdad existente en el mercado laboral (OIT, 2015).

En Centroamérica es considerado como una región joven, cuyos jóvenes están expuestos a vulnerabilidades como el desempleo especialmente quienes son mujeres, indígenas y discapacitados (Grau, 2013). La Organización Internacional del Trabajo en el 2015, considera que las consecuencias negativas que se marcan al iniciar la trayectoria profesional se dan por el desempleo. Las consecuencias son que la persona tarde en salir más tiempo del desempleo, tenga ingresos bajos y menos oportunidades de conseguir trabajo.

El mercado laboral requiere personal capacitado. La decisión de los jóvenes sobre la carrera a seguir, se basa en la demanda laboral, su gustos, permanencia, salario y expansión. Por lo cual, existen carreras con altas ofertas de mano de obra y otras con baja oferta. A nivel mundial el producto interno bruto PIB esta correlacionado con el sector agrícola, industrial y servicios (OIT, 2015).

Dentro del mercado laboral se mueve la población en edad de trabajar (PET), la cual es el conjunto de personas de 10 años y más. Por otro lado, la población económicamente activa (PEA), son personas mayores a 10 años que tengan un empleo o lo busquen activamente trabajo o buscar por primera vez personas. A demás, se encuentran la población económicamente inactiva con personas de 10 años de edad no calificados como ocupados, estudiantes que no trabajan, rentistas, jubilados, entre otros (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social [STSS], 2016).

En Honduras los jóvenes representan al 40.9% de la población total, lo cual representa una elevada cantidad (Consejo Hondureño de Empresa Privada [COHEP], 2016). Parte de esta población entra en la población económicamente activa (PEA), que representa el 45.3% del total. Por otra parte, la tasa de participación es mayor en los hombres con un 74% y para las mujeres es de 43% (Instituto Nacional de Estadística Hondureño [INE], 2016). La población hondureña dividida por sexo revela la desigualdad entre estos a la hora de participar del mercado laboral.

La formación profesional, procura garantizar la transición entre escuela y empleo, para las personas que no acceden a la educación superior o secundaria. A la vez, la PEA puede mejorar sus capacidades a lo largo de su trayectoria laboral (OIT, 2014). Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y OIT en el 2012, la política de inserción laboral para los jóvenes se basa en una buena educación básica.

Figuroa, J., (2012) en su estudio sobre factores socioeconómicos demográficos en la inserción laboral de jóvenes en Honduras, indica que ha temprana edad los jóvenes comienzan a generar expectativas laborales y de vida. También determinó que en la población juvenil se concentran serios problemas de empleabilidad. Entre sus resultados se reveló que la actividad económica de la PEA eran agricultura, silvicultura y pesca (37%); comercio y servicios (22%).

En el estudio sobre factores socio-demográficos que condicionan la empleabilidad y la inserción ocupacional de la fuerza de trabajo en los/as jóvenes de 12 a 30 años en Honduras (2006-2010); Figuroa, H., (2012), determinó que el mercado laboral hondureño se centra en el sector agrícola, comercial y manufacturero. También, menciona que los jóvenes sin ninguna educación o con educación primaria se centran en el sector primario con largas jornadas y remuneraciones bajas.

La mujer se incorpora a edad temprana en tareas del hogar o maternidad, lo cual refleja inequidad entre sexo de forma persistente. Por lo tanto, limita oportunidades en cuanto a educación y a nivel profesional (Zelaya, 2004). Los quehaceres domésticos pueden llegar a absorber mucho tiempo y energía, y así interferir con la escolaridad. La asistencia escolar

es importante para la formación de habilidades, destrezas y el desarrollo integral del ser humano, cuando este es bajo representa un gran problema social.

El estudio realizado da respuesta a la incertidumbre de la dinámica entre la demanda y oferta del mercado laboral juvenil en Danlí. Este estudio fue apoyado por la Unidad de Desarrollo Local (UDEL) y la Cámara de Comercio e Industrias de Danlí (CCID). La misión de UDEL declara: "Incrementar la capacidad de los actores económicos del municipio, para competir en los mercados nacionales e internacionales" (UDEL 2010, p.4).

Por otra parte, la visión de la Cámara de Comercio e Industrias de la ciudad de Danlí (CCID) orienta sus esfuerzos a: "Propiciar el desarrollo integral de empresario del sector danlidense a través de una efectiva gestión de representación y de servicios" (CCID, 2017). Esta entidad junto a UDEL tienen como fin el desarrollo económico local de Danlí.

Para el estudio se plantearon los siguientes objetivos:

- Analizar las características generales de las empresas asociadas a la Cámara de Comercio e Industrias de Danlí.
- Caracterizar socio-demográficamente la población económicamente activa (PEA) juvenil de los institutos técnicos de la ciudad de Danlí, para el año 2017.
- Formular el perfil de la mano de obra juvenil de la ciudad de Danlí desde la perspectiva del empleador y el demandante de una oferta de empleo.

2. METODOLOGÍA

Área de estudio.

El estudio se llevó a cabo en la ciudad de Danlí, departamento de El Paraíso, ubicado en la parte suroriental de Honduras. Danlí, limita al norte con el municipio Teupasenti; al sur con el municipio El Paraíso, al este el municipio de Trojes y al oeste con Teupasenti, Jacaleapa y San Matías. Se sitúa a $86^{\circ} 33' 00''$ de longitud y a $14^{\circ} 2' 00''$ de latitud, a una altura de 767 msnm (Alcaldía Municipal de Danlí, 2014). Danlí cuenta con una superficie de 2,536.90 km², en esta extensión se encuentra asentada una población total que oscila los 206,922 habitantes (INE, 2013).

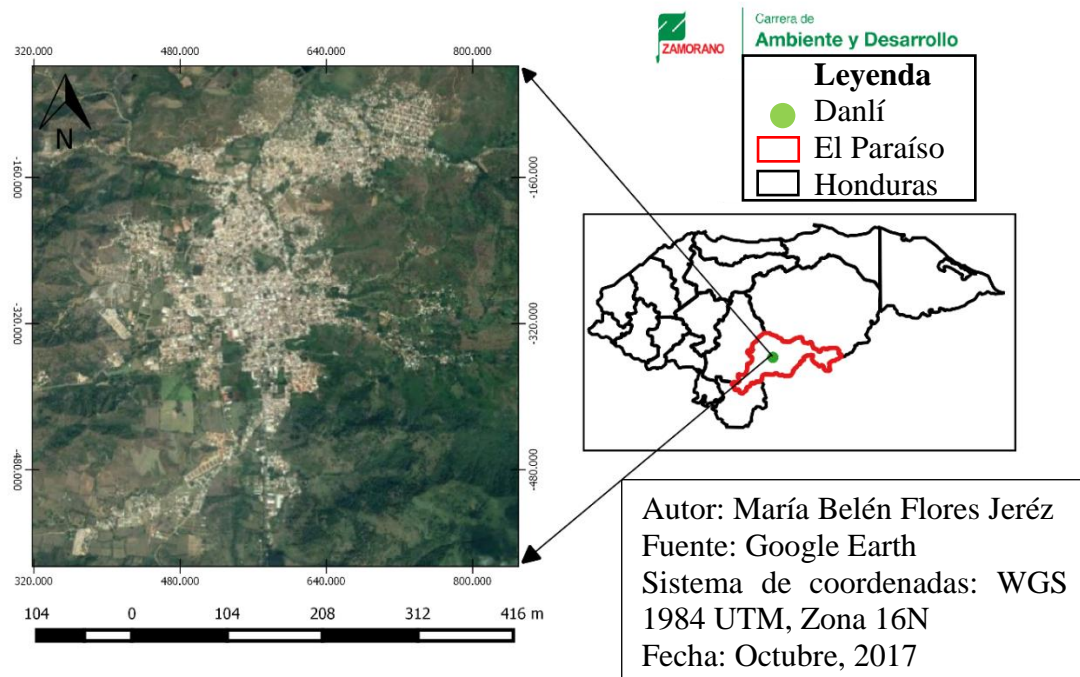


Figura 1. Mapa de ubicación del estudio, Danlí, Departamento de El Paraíso, Honduras

Se identificaron dos poblaciones, que conforman la estructura del mercado laboral juvenil. La primera comprendió a los estudiantes de último año de educación media pertenecientes a los institutos técnicos y centros de capacitaciones, es decir, la mano de obra por graduar.

La segunda población está conformada por las empresas asociadas a la Cámara de Comercio e Industrias de Danlí (CCDI), lo que equivale a los empleadores (Cuadro 1).

Población estudiantil.

Se realizó la selección de la muestra no probabilística (por conveniencia), ya que se eligieron solo estudiantes de último año de educación media de carreras técnicas y centros de capacitación. El número de participantes se estableció con base a los lineamientos de la técnica de grupos focales.

Otro de los criterios de selección fue la edad. Según el artículo 2, de la Ley del Marco para el Desarrollo de la Juventud, N° 30,903, son jóvenes la población comprendida entre los 12 a 30 años de edad. Se determinó el grupo etario entre 16 a 30 años. Se incluyó hasta 30 años de edad considerando los jóvenes que asisten a centros de capacitación y participan en la modalidad de educación a distancia. El estudio se separó en dos etapas: grupos focales y la aplicación de la encuesta.

Técnica del grupo focal. La técnica consiste en crear un espacio de opinión sobre la perspectiva de un grupo de individuos, siendo de suma importancia la comunicación entre la investigadora y los participantes. Se debe tener en cuenta que los participantes tengan características o experimenten ambientes similares (Hamui y Varela, 2013). La técnica del grupo focal ayuda a recolectar datos de opinión sobre un tema de interés o un problema al cual se le busca una solución.

Los grupos focales fueron conformados por un máximo de 12 personas de cada área de estudio. Se planificó la participación con igualdad de género, seis hombres y seis mujeres en cada grupo, en los institutos técnicos y centro de capacitación visitados. Los coordinadores o maestros de las instituciones seleccionaron los y las estudiantes en función de los parámetros establecidos por la investigadora.

La dinámica de la discusión consistió en tratar los temas de plan de vida, formación profesional y mercado laboral. Se utilizó una presentación en Power Point (PPT) o cárteles manuscritos en papel tamaño rota folio, según el recurso de cada centro educativo. Durante la discusión se realizaron cinco preguntas, sobre los temas discutidos, que fueron utilizadas para completar la información de las encuestas. De esta forma que se perfiló con mayor precisión las características de la mano de obra por graduar.

Herramienta extractiva. La encuesta contó con 20 preguntas abiertas y cerradas, que respondieron a las variables planteadas para cada objetivo del estudio (Cuadro 1). El tipo de preguntas permitió lograr la toma de datos cualitativos y cuantitativos. La herramienta extractiva se aplicó al final de cada taller con los grupos focales.

Población de empresarios asociadas a la CCID.

La dirección ejecutiva y el presidente de esta organización fueron elementos claves para este estudio. Ambos brindaron el apoyo en el acompañamiento y socialización de la investigación. Estas acciones facilitaron la recolección de datos, la que se hizo mediante

visita domiciliaria. Se aplicó la entrevista semi-estructurada al gerente o propietario de cada empresa, logrando entrevistar al 59% de los socios de la CCID.

Análisis estadístico.

En el análisis de los datos de grupos focales se usó el programa de Microsoft Excel. Se generó tablas de frecuencia o de diagnóstico, dando categorías a las opiniones de los estudiantes. Se obtuvo el total por cada categoría y se calculó el porcentaje por cada una de ellas.

Para el análisis de las encuestas se utilizó el programa estadístico SPSS versión 19, en el cual se introdujeron las variables estudiadas. En el programa estadístico se generó tablas de frecuencia, de contingencia y de correlación. Cuyos resultados fueron ilustrados en figuras de barras.

El coeficiente de correlación lineal de Spearman es una medida no paramétrica utilizado para determinar la intensidad y dirección de las variables. El coeficiente muestra que las diferencias bajan conforme aumenta el tamaño de la muestra (Fallas, 2012). En este estudio se usó para medir correlación entre la oferta académica y la demanda de personal con formación en las áreas de administración, contabilidad y finanzas, hotelería y turismo e informática.

Cuadro 1. Plan de análisis

Objetivos	Indicadores	Variables
Analizar las características generales de las empresas asociadas a la Cámara de Comercio e Industrias de Danlí.	<ul style="list-style-type: none"> Nivel empresarial de las unidades económicas Número de empresas por sector de la economía Características de población empleada 	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de puestos de trabajo Sector: primario, secundario y terciario Empleo desagregado por sexo Mano de obra comprendida entre los 17 a 30 años de edad Cantidad de empleados graduados en institutos técnicos en Danlí Jornada laboral
Caracterizar socio demográficamente la población económicamente activa (PEA) juvenil de la ciudad de Danlí.	<ul style="list-style-type: none"> Total, de la población joven dentro del rango etario de 17 a 30, actualmente en formación en los institutos técnicos y centros de capacitación de Danlí. 	<ul style="list-style-type: none"> Población joven diferenciada por edad Población joven desagregada por sexo Población joven desagregada por área de estudio Población joven que estudia y trabaja Población joven que estudia y no trabaja
Formular el perfil de la mano de obra juvenil de la ciudad de Danlí desde la perspectiva del empleador y el demandante de la oferta de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> Perfil de la mano de obra juvenil de Danlí, desde la perspectiva de los estudiantes de institutos técnicos y centros de capacitaciones de Danlí Perfil de la oferta laboral juvenil de Danlí, desde el punto de vista de la demanda laboral en Danlí 	<ul style="list-style-type: none"> Competencias adquiridas por los estudiantes de los institutos técnicos y centros de capacitaciones de Danlí Plan de vida: estudiar o trabajar Habilidades y destrezas cotizadas por las empresas de Danlí Áreas de estudio más demandadas por las empresas Rangos de edad más requeridos para las empresas Características de la mano de obra más demandada

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Características generales de las empresas asociadas.

Del total de los empresarios asociadas a la CCID (75), se logró aplicar una encuesta semiestructurada al 59% de los mismos. Los datos obtenidos revelan que el 59.1% de las empresas se dedica al sector terciario (comercio en general), el 20.5% a los sectores primario y secundario (la ganadería y el componente financiero). Por lo anterior es visible que la mano de obra tendrá mayores posibilidades de ofrecer sus capacidades en el sector terciario (Figura 2).

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2013), las principales actividades económicas de Danlí son la agricultura silvicultura y la pesca en un 54%. Seguido al sector primario se encuentra la industria manufacturera y el comercio general en un 12% y 11% respectivamente. El INE, tomó los datos de todo el municipio en cambio el estudio se limitó a la cabecera municipal.

Una de las variables que influyen en la determinación del tamaño de las empresas es el número de empleados remunerados. Los datos revelaron que el 38.6% de las empresas tiene de 1 a 5 empleados y el 29.5% tiene de 6 a 11. En función de la clasificación de las unidades empresariales y los resultados obtenidos se concluye que la actividad empresarial danlidense esta sostenida en la micro y pequeñas empresas.

La Ley de Fomento y Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, en el año 2009, Decreto N° 31, 811, de Honduras, define la micro y pequeña empresa. La micro empresa “es la unidad económica con un mínimo de una persona remunerada laborando en ella, la que puede ser su propietario y un máximo de diez empleados remunerados” (p.3). Las pequeñas empresas “...tienen una organización más definida y mayor formalización en su gestión y registro, cuenta con un mínimo de once y un máximo de cincuenta empleados remunerados” (p.3).

El marco legal hondureño, adicional a reglamentar el tamaño de las empresas, también considera el derecho de los trabajadores a cumplir con horarios laborales que exige el trabajo decente. Según el Código del Trabajo de Honduras, en el año 2009, Decreto N° 189 del 1959, Art. 322 sobre los límites para las jornadas ordinarias de trabajo diurno, señala que no podrá “exceder de 8 horas diarias y 44 a la semana equivalentes a 48 horas de salario” (p.138). Los empresarios y sus unidades empresariales respetan a cabalidad el requisito del Ministerio del Trabajo. El 81.8% cumple con las 8 horas laborales en la jornada diurna.

Según el Código de la Niñez y Adolescencia (N°73.96), Art. 125, la persona mayor de 16 y menor a 18 años solo podrá trabajar en jornadas que no excedan de 6 horas. Ellos pueden trabajar hasta las 8 de la noche siempre y cuando esto no afecte con su asistencia regular a un centro educativo ni cause daño a su salud física y moral. Para asegurar la disponibilidad de la mano de obra fuera de este horario podría ser la razón por la que los empresarios prefieren a población con edades superiores a los 21 años.

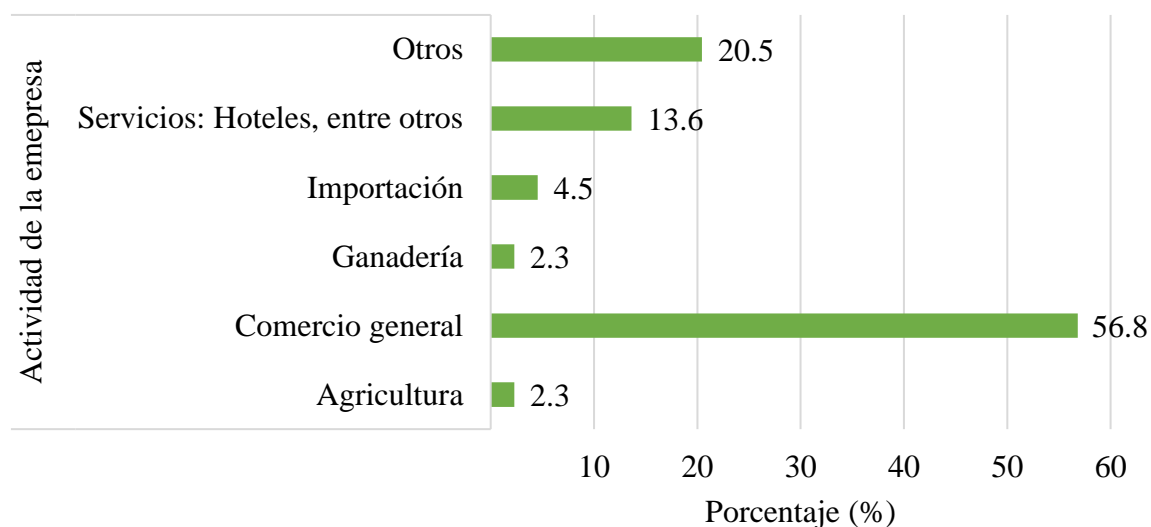


Figura 2. Sector empresarial de Danlí

En el año 2016 el INE determinó que la tasa de participación laboral en Honduras de los hombres era de 74% mientras que para las mujeres era 43%. Para el caso del presente estudio, al desagregar la fuerza laboral por sexo se encontró que el 22.7% de las empresas cuentan con únicamente 2 empleados hombres y el 18.2% con 2 empleadas mujeres. De igual forma, se estimó que a mayor número de empleados mayor participación del sexo masculino, lo cual es coherente con las características que a nivel nacional identificó el INE, en la fecha descrita (Cuadro 2).

Cuadro 2. Porcentaje de hombres y mujeres que laboran en la empresa.

Número	Hombres (%)	Mujeres (%)	Número	Hombres (%)	Mujeres (%)
0	11.4	9.1	11	2.3	4.5
1	11.4	4.5	13	2.3	9.1
2	22.7	18.2	17	0.0	2.3
3	9.1	13.6	18	0.0	2.3
4	11.4	9.1	21	0.0	2.3
5	6.8	2.3	24	0.0	2.3
6	4.5	2.3	30	0.0	2.3
7	2.3	6.8	36	2.3	0.0
8	6.8	2.3	42	0.0	2.3
9	2.3	2.3	50	2.3	0.0
10	2.3	2.3			

Los años de escolaridad resulta una variable importante para la obtención de un puesto de trabajo. Son los conocimientos y habilidades las herramientas que le permiten al oferente de la mano de obra, poner a disposición y al servicio de las fuentes de empleo. La educación secundaria, es el nivel educativo más requerido por el empresario del sector terciario, alcanzando un 63.6% (Figura 3).

A nivel nacional el comportamiento de esta variable es bastante similar. El Servicio Nacional de Empleo de Honduras en el 2013, registró que en el primer puesto las personas que buscan empleo han cursado la secundaria completamente (42.4%). En el segundo puesto se encuentra los que han cursado la primaria completamente (15.3%). Los datos revelan que las empresas prefieren personal que ha alcanzado por lo menos un nivel intermedio de educación.

Adicional al nivel de escolaridad, se puede inferir que la experiencia suma a los factores que influyen en los requisitos para conseguir un trabajo remunerado. Con relación a los rangos de edad de las y los empleados, se registran dos grupos etarios bien marcados. De 23 a 26 o de 27 a 30 años que suman el 34.1% para cada uno, como colaboradores del empresariado danlidense. La población con esa edad ha superado la adolescencia, la educación secundaria o la formación continua en centros de capacitación y seguramente no estarán experimentando su primer empleo (Figura 3).

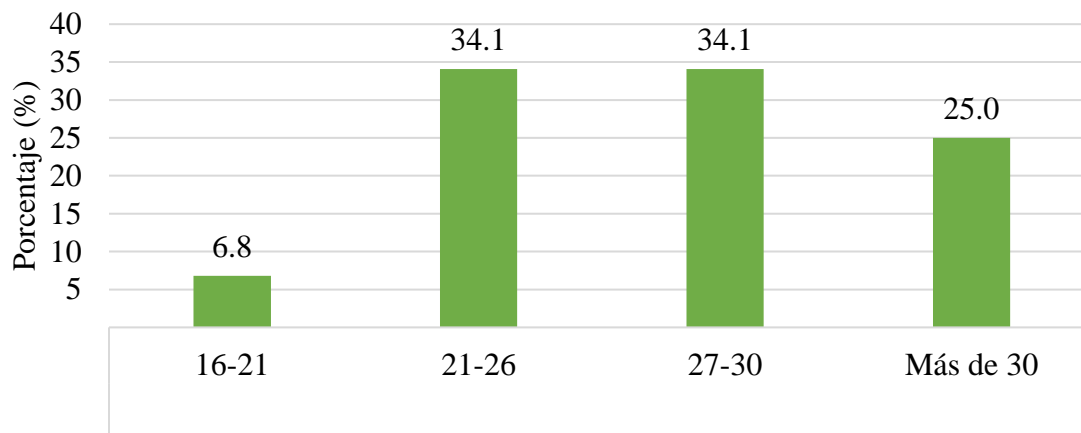


Figura 3. Características etarias de la población juvenil estudiada.

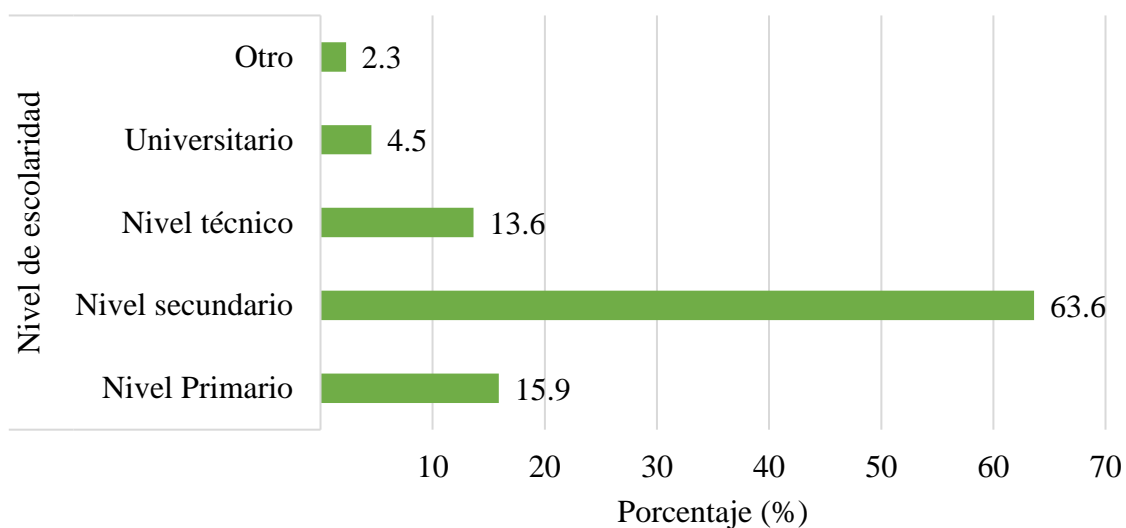


Figura 4. Características de escolaridad de la población juvenil estudiada.

Caracterización sociodemográfica juvenil.

Definir a la población juvenil con base en las particularidades sociales facilita evitar la relativización de la investigación. Convirtiendo la misma en la búsqueda de la verdad altamente contextualizada. De la población estudiantil seleccionada, sumaron 177 personas, de los cuales el 68.1% eran hombres y el 31.9% mujeres, realizando una actividad productiva además de estudiar. Esto significa que se opone a la población denominada “ninis” llamados así las y los jóvenes de entre 15 y 24 años de edad que no estudian ni trabajan (De Hoyos, 2016). La apertura de oportunidades laborales por parte del empresariado contribuye a reducir las desigualdades, evitar la exacerbación de la delincuencia entre otros.

Los hombres que estudian y trabajan en el sector empresarial de Danlí, supera a las mujeres en más de una 50% (Cuadro 3). La OCDE, CEPAL y CAF, 2016, menciona que la diferencia de participación laboral entre el sexo masculino y el femenino refleja los obstáculos que las mujeres jóvenes tienen. En otras palabras, aún sigue existiendo segregación laboral por sexo.

Cuadro 3. Hombres y mujeres que trabajan y estudian.

Género	Si (%)	No (%)
Masculino	68.1	34.0
Femenino	31.9	66.0
Total	100.0	100.0

El interés de la juventud por alcanzar oportunidades laborales se ve manifestado, entre el 65,9% de los estudiantes femeninos y el 34,1% de los varones que solo estudian. Quienes, a la pregunta: si les gustaría tener un trabajo de medio tiempo, respondieron de manera positiva. La revelación de los datos da lugar a interpretar uno de los roles de las mujeres, la responsabilidad de procurar alternativas para generar ingresos (Cuadro 4).

Cuadro 4. Disponibilidad de hombres y mujeres por complementar estudios con trabajo remunerado.

Género	Si (%)	No (%)
Masculino	34.1	37.5
Femenino	65.9	62.5
Total	100.0	100.0

La condición conyugal es una variable demográfica, en ocasiones difícil de documentar. Los jóvenes pueden tener una relación de convivencia con su pareja y seguir indicando que se encuentran solteros. Por otro lado, existen jóvenes que a temprana edad han tenido hijos. El 87% de los jóvenes que estudian se declararon solteros/as sin hijos (Figura 5).

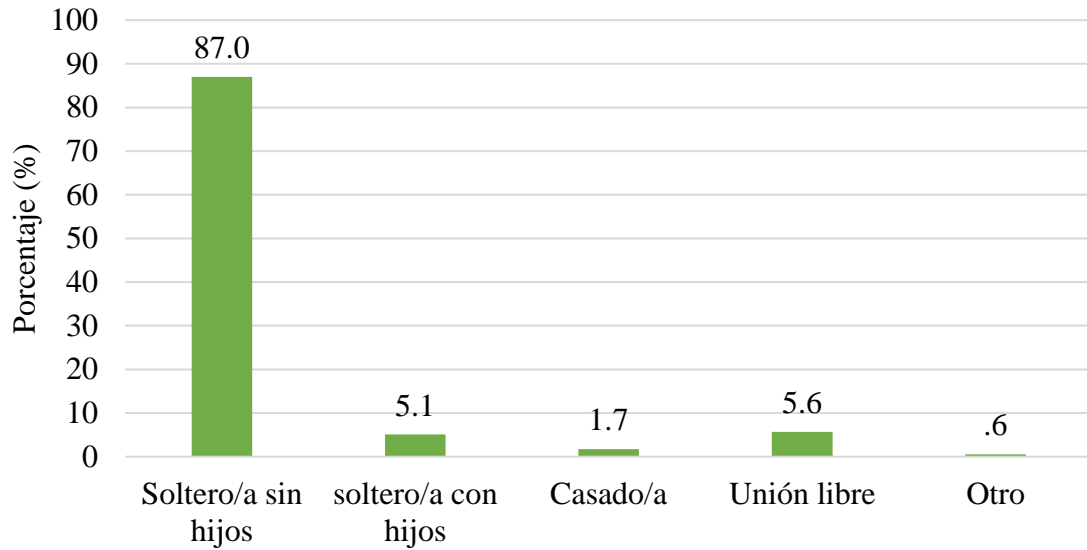


Figura 5. Estado civil de la población juvenil estudiada.

Según la Alcaldía Municipal de Danlí, 2014, el municipio contaba con 15 barrios y 49 colonias. Adicionalmente, el INE, 2013, declaró que Danlí contaba con un total de 37 aldeas y 775 caseríos. A efecto de analizar la cantidad de jóvenes que viven y estudian en Danlí, o en localidades cercanas, se generaron 2 cuadros. El primero con nombres de colonias y barrios (Cuadro 5). El segundo con los nombres de caseríos y las aldeas (Cuadro 6). Se identificó que el 78% de los jóvenes estudiantes residen en el casco urbano de la cabecera municipal.

Cuadro 5. Residencia según Colonias y Barrios de Danlí.

Colonia	Porcentaje(%)	Barrios	Porcentaje(%)
Apagüiz	2.1	Abajo	6.3
Bella vista	10.4	La Reforma	12.5
Cofradía	12.5	Oriental	6.3
Concepción	10.4	El Carmelo	25.0
El Sauce	2.1	El Quiquisque	6.3
La Ceibita	2.1	La Cañada	6.3
Las Colinas	2.1	La Esmeralda	12.5
La Granjita	2.1	Las Flores	6.3
Las Acacias	10.4	Pueblo Nuevo	12.5
Los Pinos	6.5	Tierra Blanca	6.2
Los Arcos	4.2		
Los Robles	2.1		
Nueva Esperanza	12.5		
Urrutia	2.1		
Teodoro Rodas	12.5		
Villeda Morales	2.1		
Vista Hermosa	2.1		
Zarzal	2.1		

Cuadro 6. Residencia según Caseríos y Aldeas de Danlí.

Aldea	Porcentaje (%)	Caserío	Porcentaje (%)
Agua fría	6.7	Villa Nuevo Guambuco	50.0
El Arenal	13.3	San Miguelito	50.0
El Pescadero	6.7		
Potrerillos	13.3		
Pozo Bendito	6.7		
San Julián	6.7		
San Marcos	20.0		
Villa Santa	20.0		
Otro	6.7		

En apartados anteriores se ha mencionado el interés de los jóvenes en tener oportunidades para generar ingresos a través de trabajo remunerado. Para identificar los espacios laborales se amplió la consulta relativa a la participación de los y las estudiantes en actividades productivas. Los resultados indicaron que el 34.4% de los estudiantes que realiza una actividad productiva en su tiempo libre, ayuda en el negocio familiar. Por otro lado, el 4.9% se dedica al comercio en general (Figura 6). Con relación a los datos obtenidos se puede señalar que los jóvenes inician su participación en la actividad económica familiar al participar en los negocios propios.

En similar línea de pensamiento, la experiencia latinoamericana la documentan instituciones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), CEPAL y Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), 2016. Indicaron que los jóvenes de América Latina y el Caribe tienden a trabajar ubicándose en empleos de peor calidad que los adultos. En otras palabras, el personal con escasa capacitación o poca experiencia recibe salarios más bajos y jornadas más largas. Lo cual representa un obstáculo en la participación de los jóvenes en el mercado laboral. Este puede ser un motivo para que sus primeros empleos sean en un ámbito familiar.

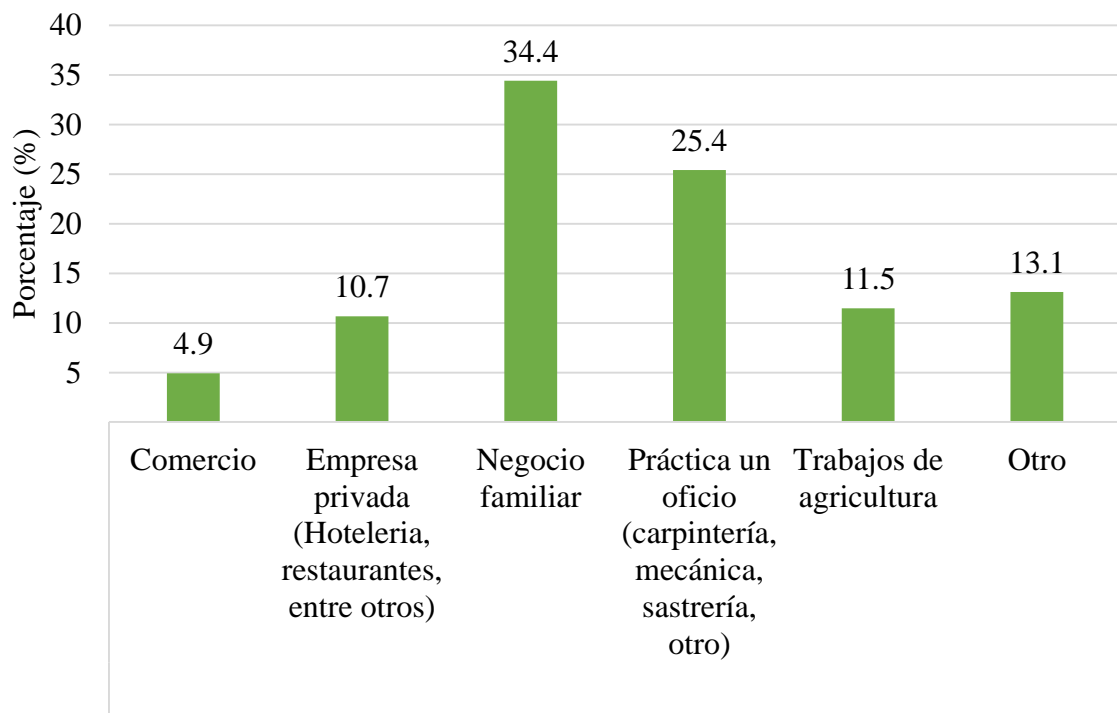


Figura 6. Ocupación realizada en tiempo libre.

Los rangos de edad de los y las jóvenes realizando estudios en carreras técnicas, están dentro de la categoría de adolescentes y adultos. El 85.9% declararon encontrarse comprendidos entre los 16 y 21 años de edad (Figura 7). Se puede señalar con base en los datos obtenidos la mayoría de los estudiantes prefieren prepararse y adquirir conocimientos para obtener herramientas para su futuro laboral.

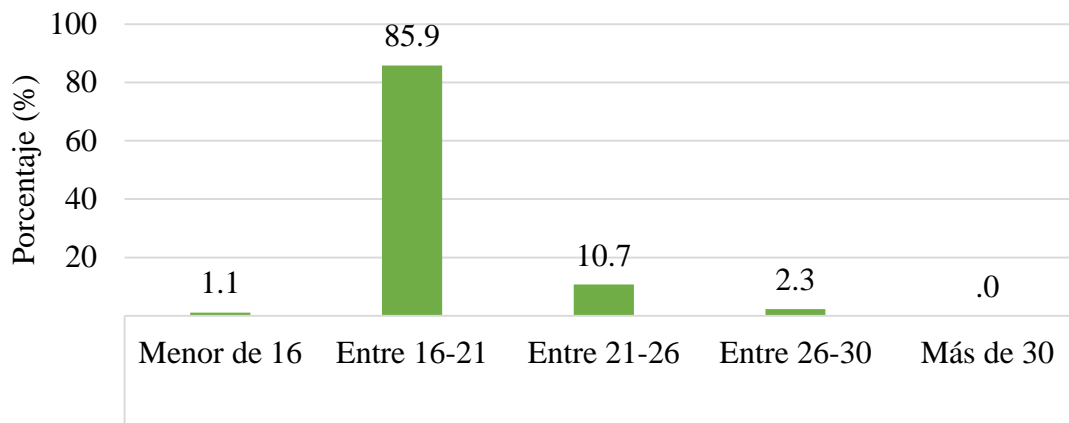


Figura 7. Rangos de edad de los estudiantes.

La composición familiar de los hogares revela que el 60.2% de estudiantes existen un número de miembros en el rango de 4 a 6 personas. En el 43.2% desempeña el rol de hermano menor en el hogar. El 44.1% de los estudiantes consideraron que el familiar que más aporta económicamente es el padre. De los cuales el, 39.5% depende de un trabajo asalariado (Figura 8).

De las carreras ofertadas por los centros educativos de Danlí, el 55.9% de jóvenes prefirió las áreas de humanidades, gastronomía, belleza y mecánica automotriz (Figura 9). En el caso de las carreras como gastronomía, belleza y mecánica automotriz, permiten una formación para el trabajo. Los y las estudiantes al finalizar sus estudios según información proporcionada por los instructores hacen una práctica profesional, la cual ha facilitado la inserción laboral de los estudiantes. Por otro lado, la carrera de humanidades da la pauta para considerar que los jóvenes optan por carreras menos técnicas, que los califiquen para ser admitidos en estudios superiores.

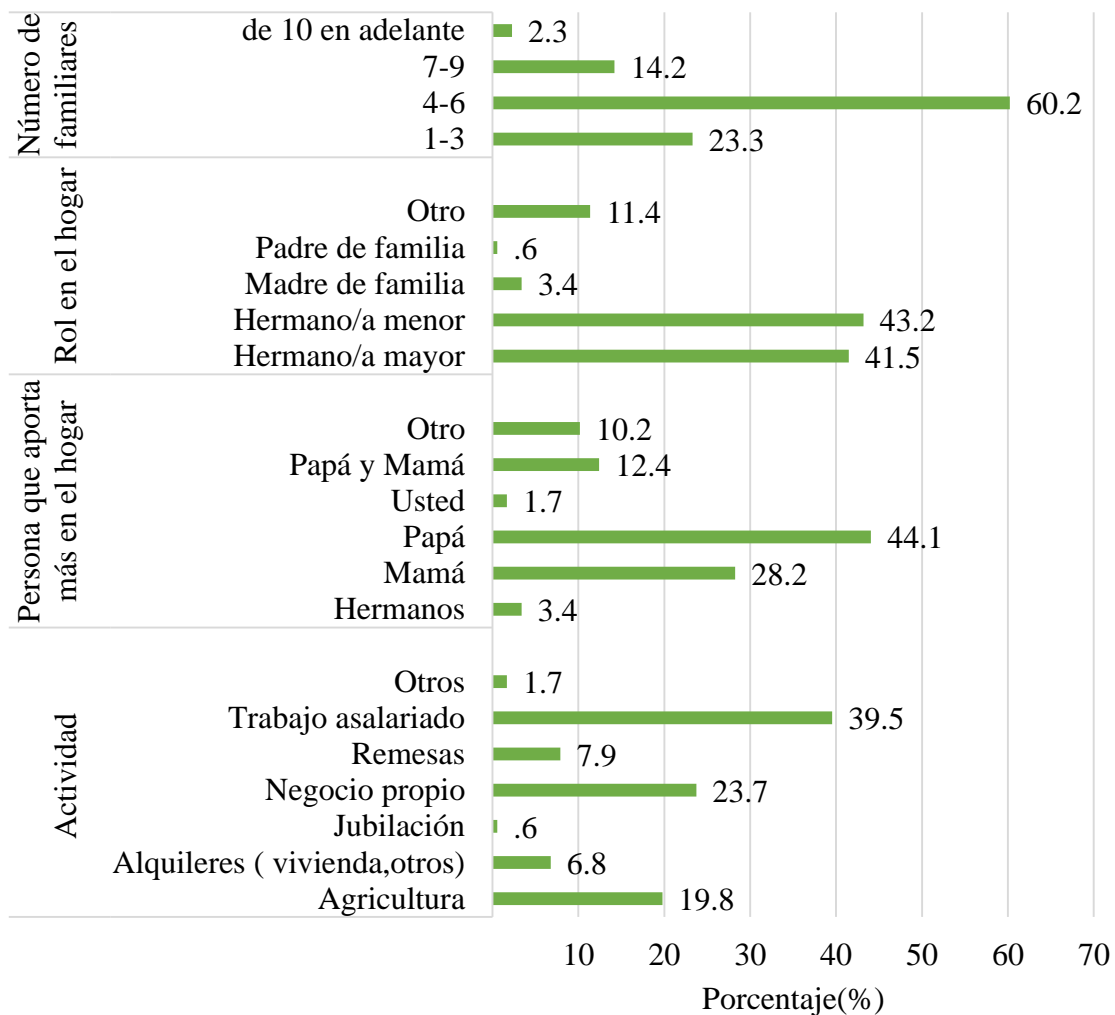


Figura 8. Constitución de los hogares de estudiantes.

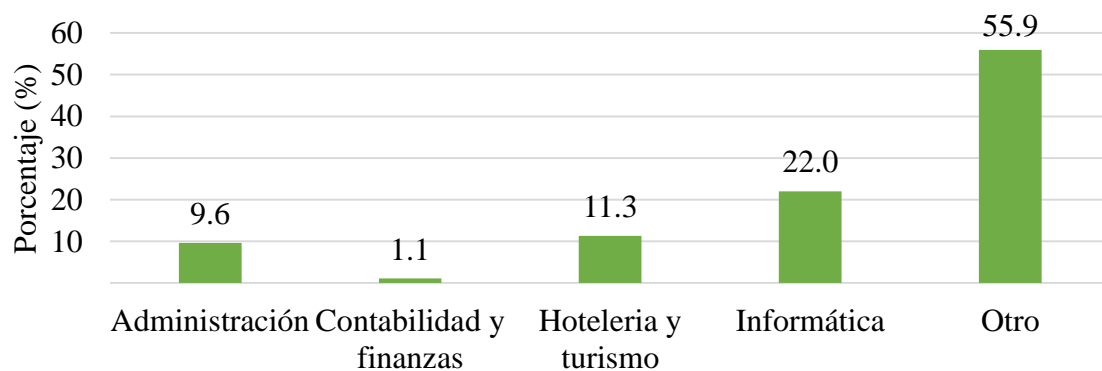


Figura 9. Oferta académica en Instituciones técnicas y centros de capacitación.

Las motivaciones para la selección de unas de las líneas de la oferta académica según los jóvenes, es variada. Para conocer los detalles de esa elección se solicitó a los estudiantes enumeraran tres opciones. De las cuales en la primera opción la de mayor porcentaje (53.8%) fue el deseo de adquirir conocimientos y experiencia. La segunda opción el 34.3% señaló que su área de estudio facilita las oportunidades para conseguir empleo o para estudiar y trabajar al mismo tiempo. En tercer lugar, indicaron nuevamente con un 22.9% el deseo de adquirir conocimientos y experiencia (Cuadro 8).

Cuadro 7. Motivaciones para seleccionar una carrera a nivel de educación secundaria.

Intereses	(Opción %)		
	1	2	3
Me gusta el área de estudio	26.3	10.8	17.1
Para conseguir empleo o por la facilidad de estudiar y trabajar	11.1	34.3	11.4
Adquirir conocimientos y experiencia	53.8	23.5	22.9
Ayuda a mejorar la economía	0.6	2.9	2.9
Crear mi propia empresa	4.7	13.7	20.0
Por un mejor nivel de vida	2.3	8.8	14.3
Motivación o apoyo de mis padres	1.2	5.9	11.4

La educación no formal que ofrecen los centros de capacitación es altamente considerada por la juventud. El 97.7% opinó que este estilo de formación era necesario para obtener un empleo. La literatura relativa a esa forma de capacitaciones, indica que la formación profesional es importante para la inserción laboral. La formación profesional brinda las habilidades necesarias para el rendimiento adecuado en una actividad laboral (Figura 10).

Briascó (2013), menciona que la formación profesional facilita la comunicación oral y escrita, el pensamiento crítico para toma de decisiones y la facilidad de trabajar en equipo. Las habilidades y conocimientos adquiridos previo a la inserción laboral son de gran utilidad para competir por posiciones laborales.

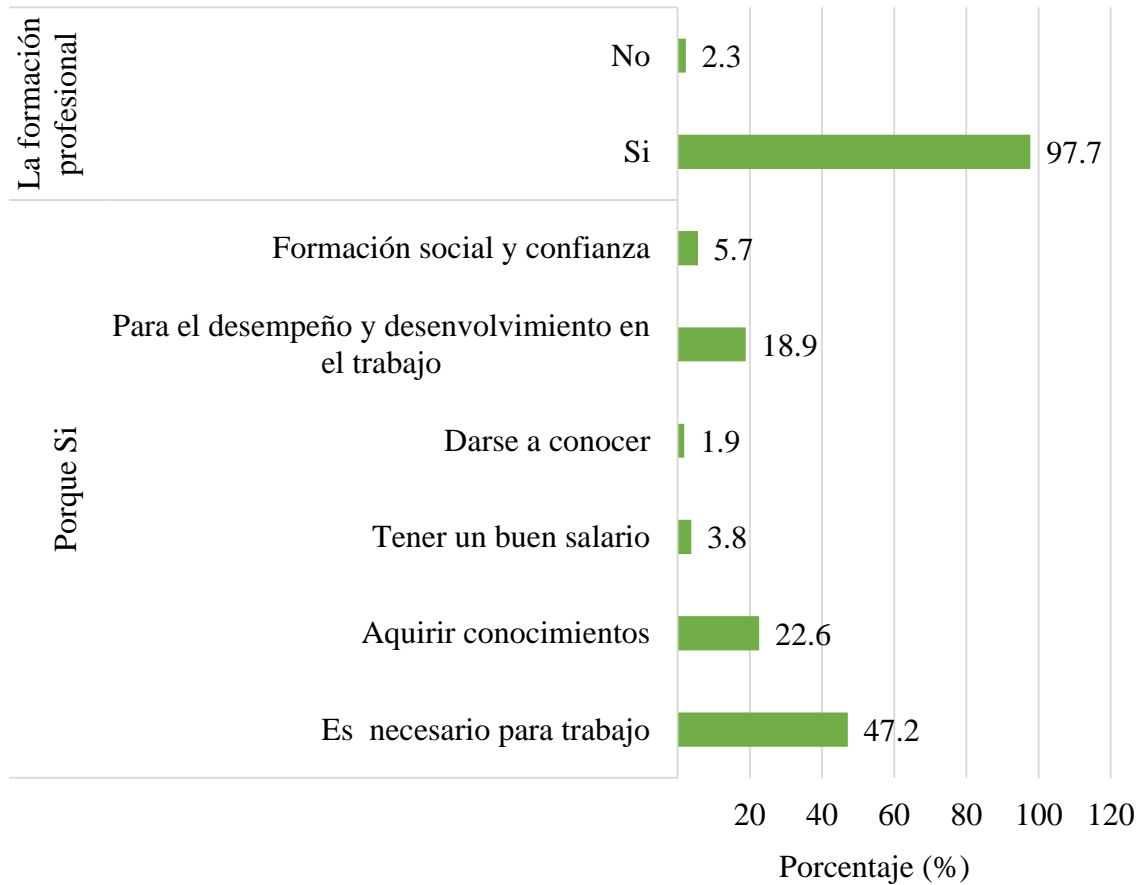


Figura 10. Importancia de la formación profesional para el acceso a un empleo.

Se tomó en consideración el tipo de transporte que utilizan los estudiantes para trasladarse desde su lugar de residencia, hacia el centro de estudio. La mayor parte de los estudiantes (45.2%) indicaron hacerlo a pie, porque las distancias eran cortas. Además, pueden caminar acompañados de uno o más compañeros del mismo centro educativo.

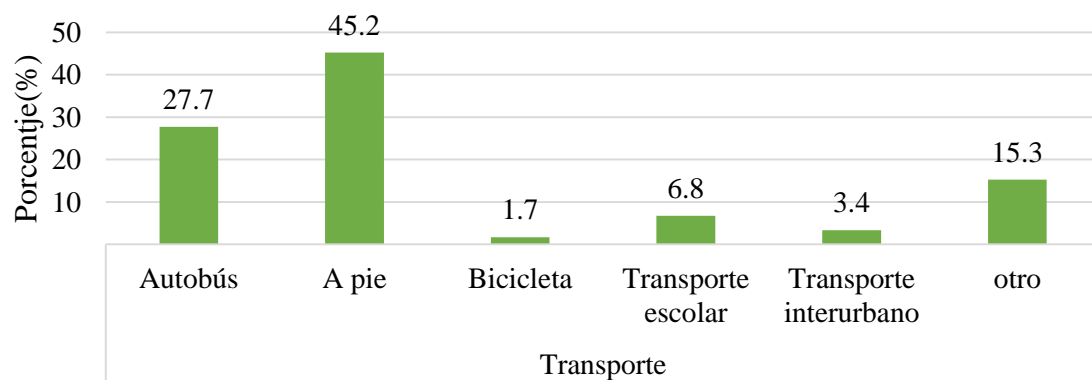


Figura 11. Formas de traslado desde la residencia habitual al centro de estudios.

Formulación del perfil de la mano de obra.

El 22% de las empresas encuestadas señalaron que sus empleados deben tener la habilidad de atender a los clientes. Además, de practicar valores que permitan la convivencia armónica. Por lo cual, los empresarios precian la puntualidad y respeto, como valores importantes.

Según Andino 2012, determina el perfil de la mano de obra graduada de bachillerato técnico del Intae en San Pedro Sula. Señala, que los egresados cuentan con conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos integrados para su inserción laboral. Con relación a esta afirmación se puede mencionar que depende de los centros educativos las habilidades de la mano de obra.

El estudio de Andino, 2012, fue dirigido a los estudiantes de III año de técnico en computación y Bachiller en ciencias y letras del Intae. Se tomó en cuenta 62 estudiantes del grupo etario de 18 a 19 años de sexo femenino y masculino. Con relación a los datos y al estudio de Andino el perfil de los egresados de instituciones técnicas debería acoplarse a la demanda de las empresas.

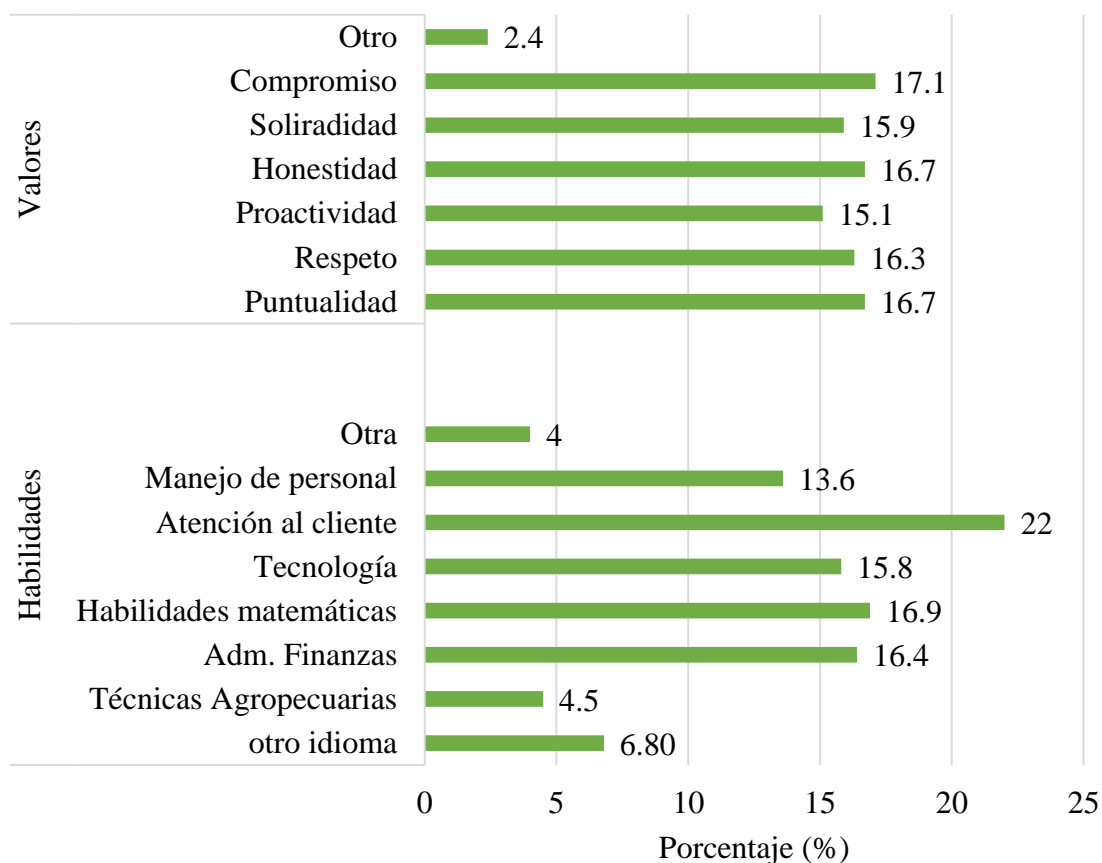


Figura 12. Habilidades y valores requeridos por el empresario.

La experiencia del trabajador es una variable determinante para nuevas contrataciones según lo estimaron, el 41.9% de los empresarios. El área de estudio para el 18.6% de empresarios es relevante a la hora de contratar personal nuevo. Los conocimientos que la mano de obra tiene, son necesarios para la realización de las actividades de la empresa.

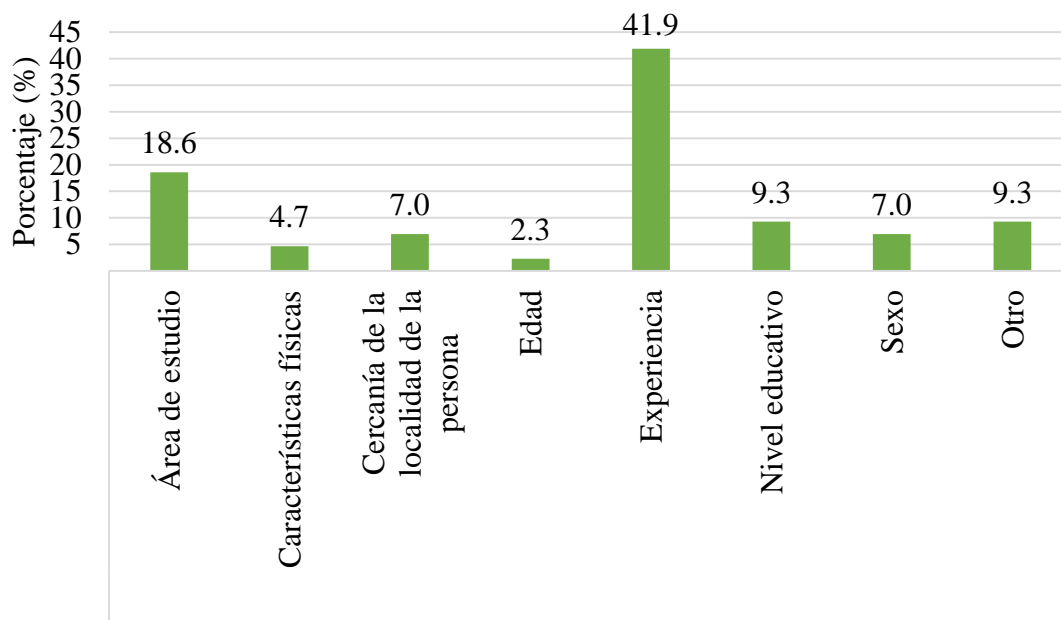


Figura 13. Criterios para contratar personal nuevo en su empresa.

La mitad de los empresarios declararon que cuentan con empleados que estudian en su tiempo libre (Figura 14). Estudiar y trabajar simultáneamente mencionada en el apartado anterior contribuye a restar el porcentaje de “ninis” a nivel nacional. El elemento determinante para reducir este fenómeno es la apertura de oportunidades para la población juvenil en Latino América.

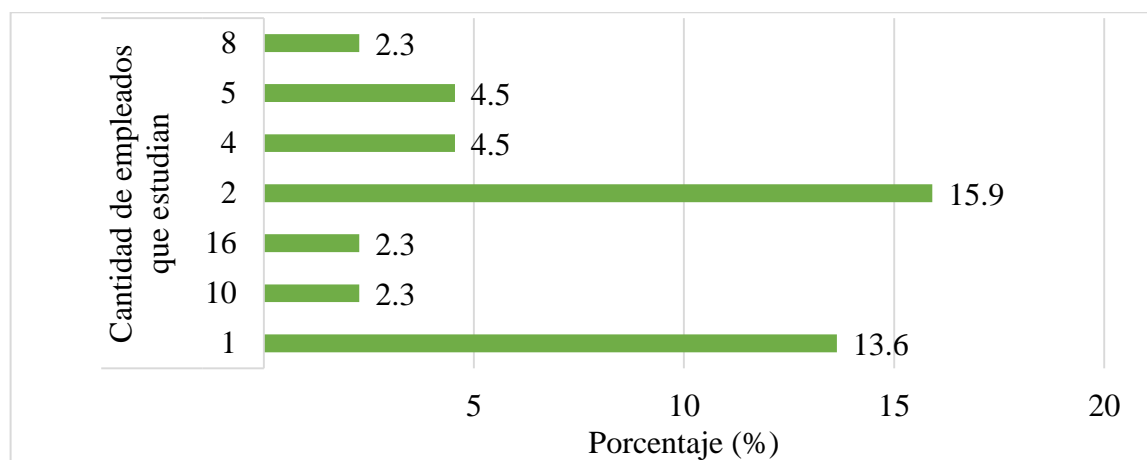


Figura 14. Fuerza laboral que estudia y trabaja.

El origen de la fuerza laboral según el 34.3% empresarios danlidenses declara que los empleados procedentes de centros educativos son mejores que los de otras localidades. El 37.1% de los empresarios valoró que los egresados de centros educativos técnicos de Danlí no son mejores con respecto a los de otras ciudades (Figura 15). Los empresarios argumentaron diferentes razones respecto a su respuesta.

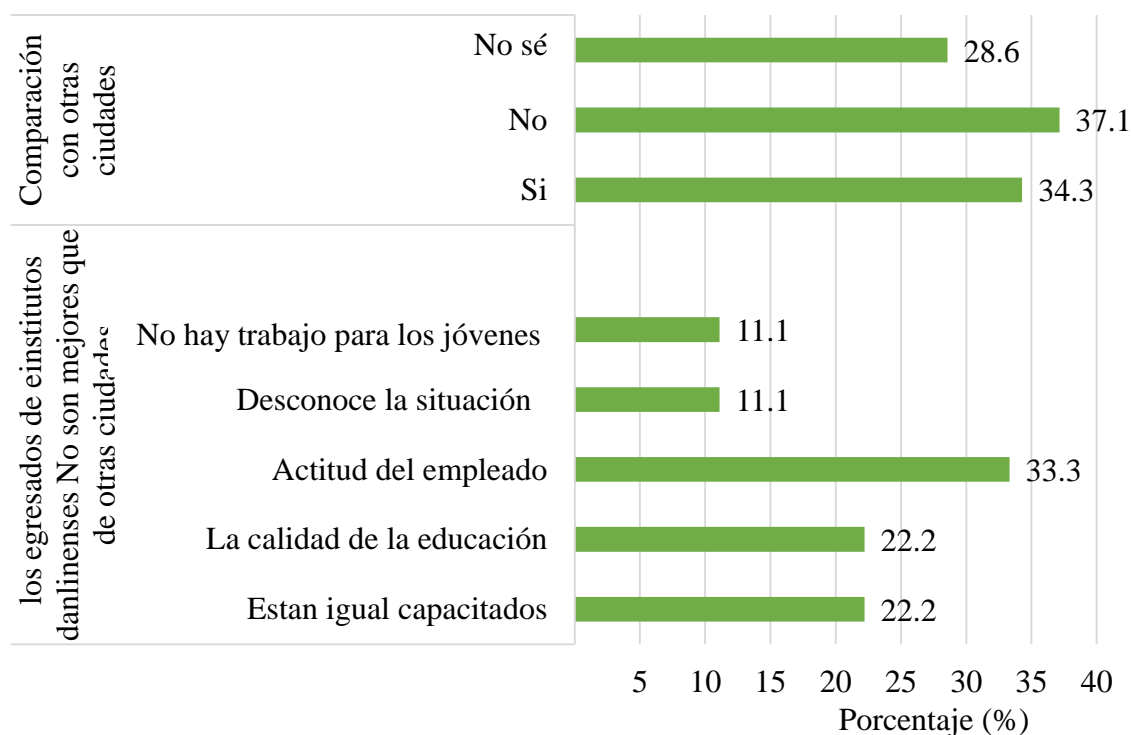


Figura 15. Percepción de los empresarios sobre calidad de la fuerza laboral local.

La oferta y calidad educativa actual es considerada por los jóvenes como necesitada de actualización y diversificación. Por lo cual, el 26.9% indicaron la necesidad de implementar más áreas técnicas. El 27.9% de jóvenes indicó que se precisa mejorar la calidad educativa con respecto a la tecnología y temas actuales (Cuadro7).

Cuadro 8. Percepción de las áreas de mejora de la oferta académica

Categoría	Porcentaje (%)
Actitud del estudiante	11.7
Más áreas técnicas	26.3
Mejorar la calidad de la educación	27.9
Base de datos de los estudiantes	6.0
Responsabilidad social y atención al cliente	7.4
Preparar de forma práctica a los estudiantes	19.4
Motivar a los jóvenes	1.5

Los empresarios visualizaron la oferta laboral muy favorable para la inserción de la juventud en un 48.8%. Este pensamiento positivista se confirma en el 53.8% de los empresarios quienes señalaron que las empresas lideradas por los miembros de la CCID facilitan la inserción laboral juvenil.

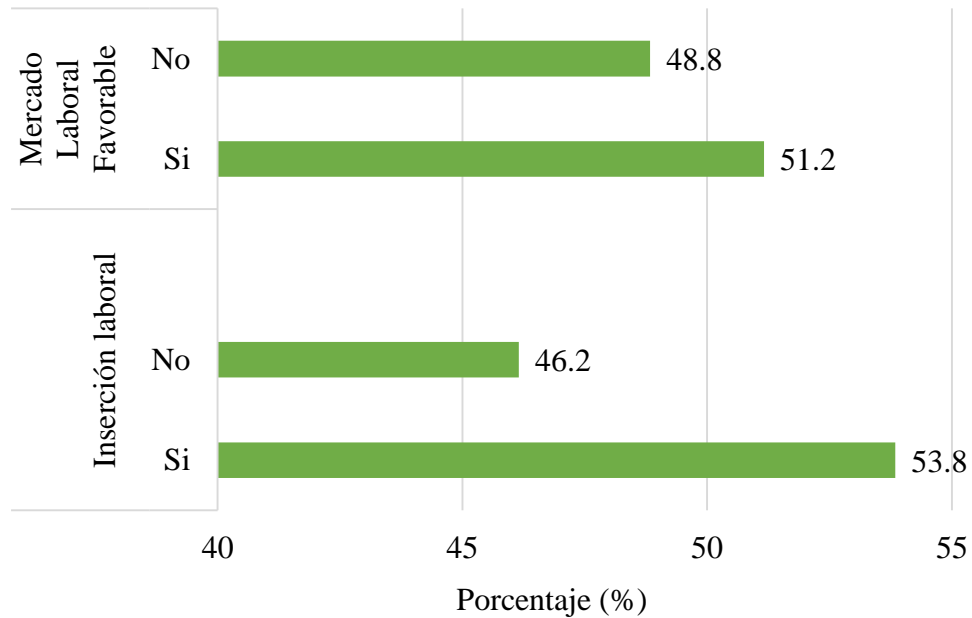


Figura 16. Percepción de los empresarios con relación a la inserción de mano de obra juvenil.

La percepción de los empresarios con relación a la calidad educativa es vista como positiva por el 58.3%. Esta opinión adicional a confiar en las capacidades locales, se traduce en la posibilidad de apertura de mayor número de puestos de trabajo. Los cuales, podrían estar a disposición de los jóvenes graduando.

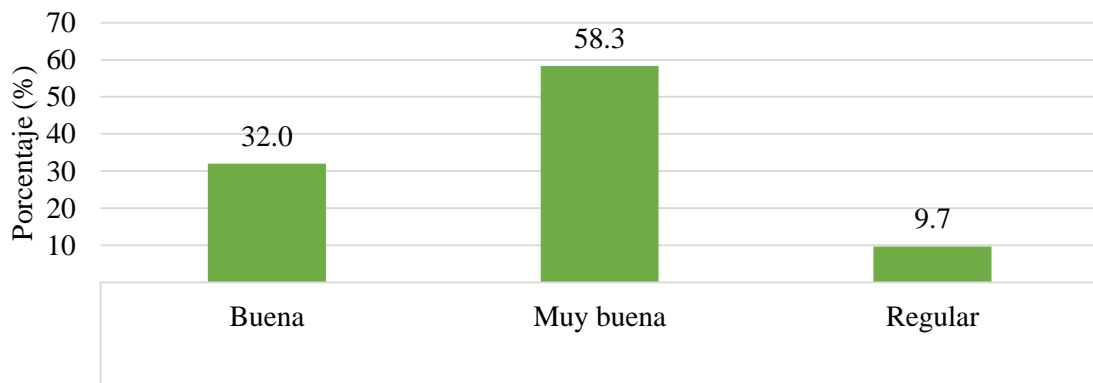


Figura 17. Percepción de la calidad de la educación recibida.

La voz de la juventud se revela a través de la opinión relativa a las oportunidades de mejora de cada uno de los institutos a los cuales pertenecen. Más del 19.5% de los jóvenes estima la oportunidad de mejorar la infraestructura del centro educativo, como primera acción. En la segunda acción, se vuelve a marcar la infraestructura y se le suma la diversificación de los maestros por área de estudio. Como tercera opción se recomienda aumentar equipos y mobiliario en las aulas y laboratorios de los centros educativos.

Cuadro 9. Recomendaciones para mejoras en los centros educativos

Categoría	Porcentaje (%)
Mejorar la infraestructura de los centros educativos	19.5
Mejorar el equipo en cuanto a tecnología	19.2
Aumentar equipos y mobiliario	9.2
Motivar a los jóvenes	5.8
Ampliar las áreas de estudio	11.8
Brindar Información más visual o práctica	18.6
Poner un maestro por materia	2.3
Más apoyo por parte del Gobierno	19.5

Según la compañía Market research, Adversitising research, NIELSEN, los millennials son las personas comprendidas entre los 21 a 34 años y la generación Z va de 15 a 20 años. El estudio realizado por NIELSEN a nivel mundial revelo que el 36% de los millennials les interesa hacer dinero y el 28% estudiar una carrera satisfactoria. Por otro lado, de la generación Z el 37% hacer dinero y 31% el prefiere estudiar carreras satisfactorias. Estos datos reflejan las opciones de plan de vida que se han trazado parte de la población joven.

El plan de vida es un instrumento que ayuda a guiar las acciones para alcanzar una meta. El 46.3% de los jóvenes entre estas categorías mencionó que desea seguir con sus estudios y trabajar. El 17.5% comentó que quiere continuar con sus estudios superiores para seguir adquiriendo conocimientos y experiencias.

Cuadro 10. Plan de vida (con visión de cinco años).

Plan de vida	Porcentaje (%)
Tener un empleo en empresas danlidenses	5.1
Tener un empleo en empresas de otras ciudades	10.2
Casarse	0.6
Continuar estudios superiores	17.5
Continuar estudios y trabajar	46.3
Cuidar las propiedades de la familia	1.7
Emigrar a otra ciudad o país	2.3
Establecer una microempresa	14.7
Otro	1.7

Los estudiantes de los institutos técnicos y centros de capacitaciones mencionaron sus consideraciones sobre la capacitación recibida en sus años de estudio. En lo cual el 41.8% se sintió muy bien capacitado y el 27.1% señaló que su capacitación era excelente. El estudio de Briasco, 2013, indica que el nivel formativo de la persona permite la autoconfianza, facilita el trabajo en equipo y la toma de decisiones.

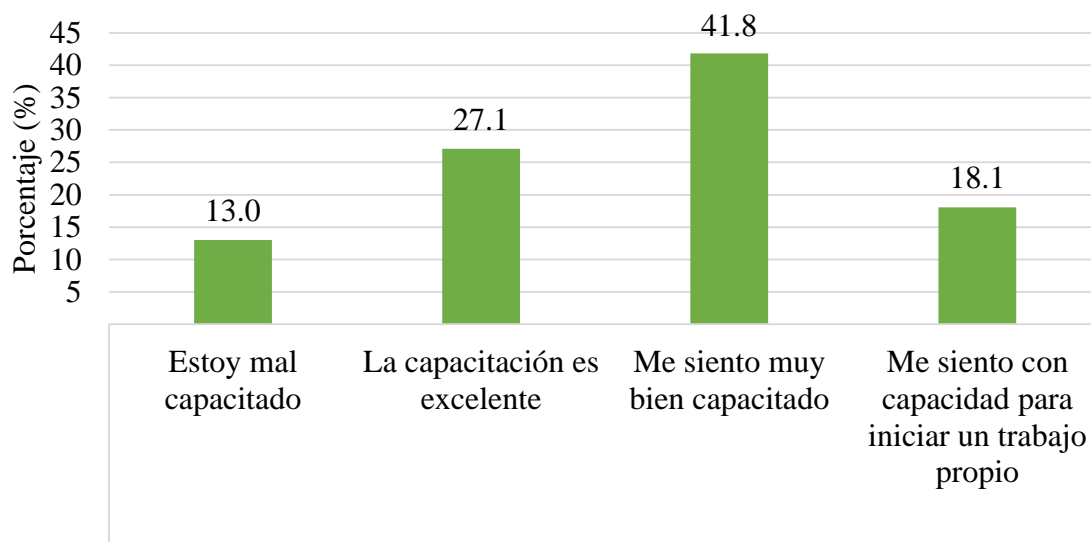


Figura 18. Percepción de la población juvenil sobre la capacitación.

Los estudiantes sugirieron sobre las acciones que el Gobierno y las empresas privadas podría mejorar para la inserción juvenil al mercado laboral. El 34.3% propone dar oportunidades laborales para apoyar a los jóvenes que ingresan al mercado laboral. El 30.2% de los estudiantes sugirió como opción abrir más puestos de empleo para la población juvenil de Danlí.

Las instituciones como la CEPAL/ OIT, en el 2012, señalan que un punto crítico es crear empleos para los jóvenes que entran al mercado laboral. Estas entidades indican que no solo se debe crear una cantidad suficiente sino velar por la calidad para que calce en el concepto de trabajo decente. Se debe tener en cuenta el crear respaldo público o privado para jóvenes. El respaldo para jóvenes debe ser en forma de capacitaciones, campañas sociales y culturales para iniciativas empresariales. Otras acciones pueden ser el acceso a la tutoría de financiación, apoyo, mejora del entorno normativo y administrativo.

Cuadro 11. Sugerencias dirigidas a la empresa privada y al Gobierno.

Sugerencias	Porcentaje (%)
Crear nuevas empresas y abrir más puestos de empleo	30.2
Mejorar las capacitaciones en los centros de estudio	12.3
Apoyo para el desarrollo de los estudiantes	34.3
Implementar más materiales o herramientas para el desarrollo del estudiante	13.8
Mejor trato para los empleados o practicantes	2.6

Aplicación y resultados de la técnica de grupos focales. El plan de vida consta de los objetivos y metas a cumplir a lo largo de la vida de una persona (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional [USAID], 2014). En los talleres realizados el 50% de la población juvenil indicó un breve concepto sobre plan de vida. El resto indicó su meta a futuro, es decir, mencionaron los objetivos que desean alcanzar.

Cuadro 12. Definición de plan de vida de acuerdo a la población estudiantil.

Plan de vida	Frecuencia	Porcentaje (%)
Trabajar en su área de estudio	12	6.5
Emprender su propia empresa	20	10.8
Apoyar económicamente a su familia	4	2.2
Formar su propio hogar	3	1.6
Terminar sus estudios	22	11.8
Es una lista con metas a cumplir	93	50.0
Tener estabilidad económica	14	7.5
Seguir especializándose	8	4.3
Migrar por estudios o trabajo	5	2.7
Crear un mejor futuro para mi país	5	2.7
Total	186	100.0

En el taller sobre plan de vida, se les solicitó que mencionaran su opinión sobre la formación profesional. A lo cual el 27.9% de los estudiantes indicó que la calidad de la formación profesional recibida durante el tiempo de estudio fue muy buena. Este dato revela que la mayoría de jóvenes se siente satisfecho con la calidad de la formación en los institutos y centros de capacitación.

Cuadro 13. Opinión sobre la calidad de formación profesional.

Formación profesional	Frecuencia	Porcentaje (%)
Excelente	28.0	17.7
Muy buena	44.0	27.9
Buena	27.0	17.1
Regular	6.0	3.8
La institución es estricta	2.0	1.3
La institución necesita reforzar el aprendizaje de los jóvenes	8.0	5.1
Siento que he adquirido conocimientos y valores	10.0	6.3
Falta de herramientas educativas	5.0	3.2
Los conocimientos adquiridos son de ayuda en la práctica	8.0	5.1
Se siente satisfecho de elegir su área de estudio	12.0	7.6
La formación profesional es muy importante	8.0	5.1
Total	158.0	100.0

El primer empleo para los jóvenes genera expectativas. EL 15.7% señaló que espera ser un buen empleado a través de demostrar su interés en el puesto, un alto desempeño, entre otros atributos. EL 13.3 % espera seguir aprendiendo mientras adquiere experiencia. Con relación a estos datos se determina que una de las prioridades de la población joven para su primer empleo es dar una buena imagen como trabajador.

Honduras apoyado por el Banco Mundial con un programa llamado Mi primer empleo, promueve la inserción laboral y la inclusión del joven entre 15 a 19 años. El programa está dividido por subcomponentes que describen las actividades que se realizan. Mi primer empleo brinda como subcomponentes servicios de capacitaciones y preparación para el mercado laboral, junto al apoyo para la inserción laboral (STSS, 2006).

Cuadro 14. Expectativas para el primer empleo.

Expectativas para el primer empleo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Conseguir trabajo en su área de estudio	23.0	11.0
Ganar un sueldo justo	25.0	11.9
Apoyar económicamente a mi familia	5.0	2.4
Tener buen trato y llevarse con el personal de la empresa	15.0	7.1
Tener un empleo y sueldo fijo	4.0	1.9
Dar una buena imagen gracias a mis conocimientos	14.0	6.7
Seguir aprendiendo y adquirir experiencia	28.0	13.3
Poner mi propia empresa	10.0	4.8
Motivación y facilidades por parte de la empresa para seguir estudiando	6.0	2.9
Que me guste el trabajo	14.0	6.7
Trabajar para pagarse los estudios	12.0	5.7
Que la empresa quede cerca de su localidad	13.0	6.2
Ser un buen empleado (eficiencia, entre otros)	33.0	15.7
Ayudar a las personas necesitadas	3.0	1.4
Trabajar en otra ciudad	5.0	2.4
Total	210.0	100.0

Entre las dificultades mencionadas para encontrar un empleo el 23.4 % estimó la falta de experiencia, puesto que las empresas esperan contratar personal con experiencia. Otra limitante es el no haber terminado su formación profesional, a lo cual se refirió el 22.9%. Esto se relaciona a las ofertas de empleos que no se ajustan al tiempo libre de los jóvenes impidiendo que terminen sus estudios.

OIT, 2010, menciona que la baja aparición de oportunidades laborales para jóvenes y las faltas de integración de la inserción laboral son limitantes para encontrar trabajo. En este caso señala las bajas oportunidades de empleo existentes para los jóvenes y la integración al mercado laboral es difícil.

Cuadro 15. Opinión sobre las limitaciones para la inserción laboral.

Mayor dificultad	Frecuencia	Porcentaje (%)
No hay suficientes oportunidades de Trabajo	30.0	17.1
Falta de experiencia laboral	41.0	23.4
Aun no terminar la formación profesional	40.0	22.9
La mala gobernanza y administración de las empresas	13.0	7.4
Competencia por un puesto de trabajo	10.0	5.7
Empresas estrictas	5.0	2.9
Edad	17.0	9.7
Actitud del empleado	11.0	6.3
Otros (genero, distancia, problemas de salud, sueldo, la familia)	8.0	4.7
Total	175.0	100.0

La mayoría de los jóvenes (96.3%) contestó positivamente sobre su interés en continuar sus estudios. Por otro lado, el 1.5% no desea continuar estudiando. En consideración a estos datos podemos inferir que el deseo de trabajar y volverse económicamente independientemente es una de las metas de los jóvenes. Para obtener un trabajo decente uno de los requisitos es tener formación profesional acorde con la demanda del mercado laboral.

Conocer la oferta y demanda es muy importante para la toma de decisión de elección de la carrera secundaria. Por tal razón, a los datos obtenidos de los estudiantes y empresarios encuestados, se aplicó la correlación de Spearman. El resultado reveló que el grado de relación es positiva y fuerte de (82.9%), entre las áreas de estudio y los puestos de trabajo. Esta relación determina que las carreras estudiadas (administración y finanzas, informática, contabilidad, hotelería y turismo) tienen oportunidades de puestos de trabajo en la ciudad de Danlí.

4. CONCLUSIONES

- Las unidades empresariales, asociadas a la Cámara de Comercio e Industrias de Danlí dejan de manifiesto la importancia de la micro y pequeña empresa en la vida económica de esa ciudad. Ese empresariado hace incidencia, en el mercado laboral, a través de la generación de puestos de trabajo a poblaciones vulnerables.
- La voz de la juventud, asociada a los requerimientos de la demanda de mano de obra calificada, son elementos importantes para ser considerados por las autoridades de educación, en el diseño de la oferta académica diferenciada. La alineación de la oferta académica con las necesidades del mercado laboral, aseguran el camino de la empleabilidad y la capacidad de construir una estructura laboral positiva, capaz de dar respuesta el desempleo juvenil.
- Al comparar la demanda de puestos de trabajo en las empresas, con la oferta de mano de obra calificada, se determinó que la relación es dependiente.

5. RECOMENDACIONES

- Generar vínculos entre las fuentes generadoras de empleo remunerado y los centros de educación media, a través de la realización de seminarios y ferias de empleo, incrementará la dinámica del mercado laboral local.
- Ampliar para los estudiantes de los centros de formación profesional programas de prácticas profesionales de los graduandos, en las unidades empresariales asociadas a la CCID. La apertura de espacios de pasantía, permitirá a la mano de obra, conocer la filosofía de trabajo de los empleadores y estos conocer las competencias de sus posibles colaboradores.
- Generar alianzas entre el gobierno local, los centros de educación técnica, los centros de formación profesional y la Cámara de Comercio e Industrias. incidirá en el análisis del pensum académico, versus la demanda de mano de obra calificada, en las unidades empresariales de Danlí.

6. LITERATURA CITADA

Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. (2014). Como implementar el plan de vida. Recuperado el 18 de 10 de 2017

Alcaldía Municipal de Danlí. (2014). Agenda de Competitividad Municipal 2014-2018 del municipio de Danlí, El Paraíso, Honduras (en línea). 1-10. Recuperado el 22 de septiembre del 2017, de <http://www.danlicompite.org/>

Andino, R. (2012). La relación de las Competencias Generadas en la Formación Profesional y el Desempeño Laboral de los Egresados del Bachillerato en Ciencias y Letras y Técnicos en Computación del Intae en San Pedro Sula, Cortés (tesis de postgrado). Universidad Pedagógica Nacional, San Pedro Sula, Cortés, Honduras. Recuperado el 06 de octubre del 2017

Briascos, I. (2013). Formación profesional y empleo. Madrid, España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y Cultura (OEI). Recuperado el 22 de septiembre del 2017

Cámara de Comercio e Industrias de Danlí. (2017). Cámara de Comercio e Industrias Danlí. Recuperado el 18 de julio del 2017, de <https://camaradanliccid.wordpress.com/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe /Organización Internacional del Trabajo. (2012). Crisis y recuperación del empleo juvenil. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, 7, 28. Recuperado el 22 de septiembre del 2017

Consejo Hondureño de Empresa Privada. (2016). Boletín de Mercado Laboral. Boletín de COEHP. Recuperado el 15 de octubre del 2017

De Hoyos, R. (2016). "Ninis" en Honduras. Recuperado el 23 de octubre del 2017, de <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/922931467988882146>.

Decreto NO.73-96. Diario oficial La Gaceta. (5 de septiembre de 1998). Código De La Niñez Y La Adolescencia. 73-96. Recuperado el 23 de octubre del 2017

Decreto N° 260-2005. (2006). Ley Marco Para El Desarrollo Integral De La Juventud. La Gaceta, pág. 12. Recuperado el 05 de junio del 2017

Decreto No 31,811. (14 de enero del 2009). Ley para el Fomento y Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. La Gaceta, pág. 15. Recuperado el 22 de septiembre del 2017

Decreto No. 189 del 1959. Secretaria del Trabajo y Seguridad Social. (2009). Código del Trabajo de Honduras. pág. 430. Recuperado el 30 de septiembre del 2017

Fallas, J. (2012). Correlación lineal (en línea). Recuperado el 15 de octubre del 2017, de www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP05/..2/.../correlacion_lineal_2012.pdf

Figuroa, H. (2012). Factores sociodemográficos que condicionan la empleabilidad y la inserción ocupacional de la fuerza de trabajo en los 7as jóvenes de 12 a 30 años en Honduras (2006-2010). (tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Tegucigalpa, Honduras. Recuperado el 16 de 09 de 2017

Figuroa, J. (2012). Factores Socioeconómicos Demográficos que Inciden en la Inserción Laboral de los(as) Jóvenes en Honduras, (tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Tegucigalpa. Recuperado el 22 de septiembre del 2017

Grau, A. (2013). Situación de empleo joven en Centroamérica. Fundación Friedrich Ebert, Tegucigalpa. Recuperado el 22 de septiembre del 2017

Hamui, A., y Varela, M. (2013). La técnica de grupos focales. Investigación en Educación Médica, 2, 50-60. Recuperado el 01 de octubre del 2017

Instituto Nacional de Estadística Honduras. (2013). Censo a nivel departamental y municipios (en línea). Recuperado el 01 de octubre del 2017, de <http://www.ine.gob.hn/index.php/component/content/article?id=103>

Instituto Nacional de Estadística Honduras. (2016). Mercado Laboral, 2016. Recuperado el 01 de octubre del 2017, de http://www.ine.gob.hn/index.php?option=com_content&view=article&id=95

Market research, Advertising research. (2015). Estilos de vida generacionales. Recuperado el 23 de octubre del 2017

Nuevos Empleados y Oportunidad. (2015). Conectando la formación para el empleo con las demandas y oportunidades del mercado laboral. Recuperado el 15 de octubre del 2017

Organización Internacional de Trabajo. (2015). Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2015. Recuperado el 17 de septiembre del 2017

Organización Internacional del Trabajo. (2010). Informe Trabajo Decente y Juventud en Honduras.indd. Recuperado el 18 de octubre del 2017

Organización Internacional del Trabajo. (2014). Situación de la formación profesional en Centroamérica y República 1998-2013 (1ra ed.). Recuperado el 03 de octubre del 2017

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos/Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Corporación Andina de Fomento. (2016). Perspectivas económicas de América Latina, 2017. París. Recuperado el 03 de octubre del 2017

Resico, M. (2011). Introducción a la economía social de mercado. Latinoamérica. Recuperado el 20 de junio del 2017

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social. (2013). Diagnóstico del Mercado Laboral de Honduras y Empleabilidad Infantil 2012. Honduras. Recuperado el 18 de octubre del 2017

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. (2016). Informe anual del mercado de trabajo y salario mínimo, 2016-2017. Recuperado el 22 de septiembre del 2017

Secretaria del Trabajo y Seguridad Social. (2006). Programa Mi Primer Empleo Honduras. Honduras. Recuperado el 24 de octubre del 2017

Unidad de Desarrollo Económico Local. (2010). Agenda de competitividad territorial 2010-2022. Danlí. Recuperado el 23 de septiembre del 2017

Zelaya, M. (2004). El Trabajo Infantil entre niños de 7 a 17 años y su incidencia en la educación, realizado en 16 Municipios del corredor turístico Centro-Sur, (tesis de postgrado). Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Tegucigalpa. Recuperado el 16 de septiembre del 2017

7. ANEXOS

Anexo 1. Preguntas realizadas en los grupos focales-

1. ¿Qué entiende por Plan de vida? _____
2. ¿Qué opina de la formación profesional que ha recibido en sus años de estudio?
3. ¿Cuáles son sus expectativas para su primer empleo?
4. ¿Cuál es la mayor dificultad que cree existe para no encontrar un buen empleo?
5. Quisiera seguir especializándose en su área de estudio

Anexo 2. Encuesta semiestructurada realizada a los empresarios.

Nombre de la empresa: _____

Fecha: _____

Datos generales de la empresa

A continuación, encierre en un círculo su respuesta

1. Giro o actividad a que se dedica la empresa:

1) Agricultura	7) Importación
2) Comercio en general	8) Servicios: Hoteles, restaurantes, cafetería, banca privada
3) Exportación	9) Otros: _____
4) Ganadería	
5) Industria	
6) Importación y exportación	

2. ¿Cuál es el rango de número de empleados, que actualmente tiene su empresa?

1) 1 a 5	5) 24 a 29
2) 6 a 11	6) 30 a 35
3) 12 a 17	7) 36 a 41
4) 18 a 23	8) 42 a 47
	9) O más

Anexo 2. Encuesta semiestructurada realizada a los empresarios.

3. Del total de los empleados de su empresa, escriba cuantos son hombres y cuantas mujeres:
Mujeres: _____ Hombres: _____

4. El rango de edad de los empleados, de su empresa, oscila entre:
 - 1) Menor de 16
 - 2) 16 - 21
 - 3) 21- 26
 - 4) 26-30

5. Más de 30 El nivel de escolaridad mínimo, que su empresa exige a sus empleados es:
 - 1) Nivel primario
 - 2) Nivel secundaria
 - 3) Nivel Técnico
 - 4) Universitario
 - 5) Otros: _____

4. De cuanto es la duración de la jornada laboral diaria, en la empresa que usted representa:

5. Su empresa recibe estudiantes de los institutos técnicos de Danlí, en calidad de “pasantes”:
 - 1) Si
 - 2) No (pase a la pregunta 9)

5. Cuántos de estos jóvenes que han realizado la práctica profesional en su empresa han sido contratados como empleados:
 - 1) 1
 - 2) 2
 - 3) 3
 - 4) Más de 3
 - 5) Ninguno

6. Considera que la mano de obra graduada de los institutos técnicos en Danlí, cumple con los requerimientos de la empresa privada:
 1. Si
 2. No

Anexo 2. Encuesta semiestructurada realizada a los empresarios.

7. Marque con una X las principales competencias y habilidades que sus colaboradores deberían tener para formar parte de su equipo de trabajo:

1	Facilidad de lector-escritura en un idioma diferente a la lengua materna	
2	Conocimientos sobre técnicas agropecuarias	
3	Conocimientos sobre administración y finanzas	
4	Habilidades matemáticas	
5	Uso de tecnología (programas, softwares)	
6	Facilidad de comunicación y atención al cliente	
7	Manejo de personal – liderazgo	
8	Otras	

8. Considera que la dinámica del mercado laboral juvenil en Danlí es favorable para la mano de obra graduada de los institutos técnicos:

- 1) Si
- 2) No

9. Marque con una X las áreas de formación de sus empleados e indique el número de ellos:

		X	Número
1	Agroindustria		
2	Desarrollo agropecuario		
3	Administración y finanzas		
4	Construcciones metálicas		
5	Industria de la madera		
6	Informática		
7	Robótica		
8	Hotelería y turismo		
9	Confeción industrial		
10	Otras		

Anexo 2. Encuesta semiestructurada realizada a los empresarios.

10. Considera usted que su empresa facilita la inserción laboral juvenil egresada de los institutos técnicos de Danlí:

- 1) Si
- 2) No

a. Porque: _____

11. Marque con una X, cuáles son los valores y actitudes que la empresa requiere de sus colaboradores:

1	Puntualidad	
2	Respeto	
3	Proactividad	
4	Honestidad	
5	Solidaridad	
6	Compromiso	
7	Otro:	

12.Cuál es su criterio más importante a la hora de contratar personal:

- 1) Carrera o área de estudio
- 2) Características físicas
- 3) Distancia o cercanía de la localidad de la persona
- 4) Edad
- 5) Experiencia
- 6) Nivel educativo
- 7) Sexo
- 8) Otro: _____

13. Su empresa cuenta con colaboradores que estudian y trabajan:

- 1) Si
- 2) No: _____

14. Si su respuesta es Sí, mencione la cantidad de empleados de su empresa que estudian y trabajan: _____

15. Según su criterio, en comparación a otras ciudades, ¿los empleados que han egresados de los institutos técnicos de Danlí están mejor capacitados?

- 1) Si
- 2) No: _____

16. En su opinión, ¿qué deberían de hacer los institutos técnicos para desarrollar las habilidades y destrezas que respondan a la demanda que requiere su empresa?

Anexo 3. Encuesta para los estudiantes de los institutos técnicos y centros de capacitación

Nombre del Instituto o centro de capacitación: _____

Fecha: _____

Información general

A continuación, encierre en un círculo su respuesta

1. Género:

1) Masculino

2) Femenino

2. Edad:

1) Menor de 16

4) Entre 26-30

2) Entre 16- 21

5) Más de 30

3) Entre 21- 26

3. Estado civil:

1) Soltero/a sin hijos

4) Separado

2) Soltero/a con hijos

5) Unión libre

3) Casado/a

6) Otro : _____

4. Lugar de Procedencia (Ciudad, aldea, caserío donde reside):

5. Medio de transporte que utiliza para llegar a su centro de estudio:

1) Autobús

4) Transporte escolar

2) A pie

5) Transporte interurbano

3) Bicicleta

6) Otro

6. Número de miembros de la familia que comparten el hogar:

1) 1-3

3) 7-9

2) 4-6

4) 10 en adelante

7. Cuál es el papel que usted desempeña en el hogar:

1) Hermano/a mayor

4) Padre de familia

2) Hermano/a menor

5) Otro: _____

3) Madre de familia

8. En la Familia quien es la persona que aporta más ingresos o recursos económicos para el sustento del hogar:

1) Hermanos

4) Usted

2) Mamá

5) Otro; pariente: _____

3) Papá

Anexo 3. Encuesta para los estudiantes de los institutos técnicos y centros de capacitación

9. Cuál es la fuente principal trabajo de donde provienen los ingresos de su familia:
- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| 1) Agricultura | 5) Remesas |
| 2) Alquileres (vivienda, otros) | 6) Trabajo asalariado (empleo) |
| 3) Jubilación | 7) Otros, explique: |
| 4) Negocio propio | |
10. A parte de estudiar, realiza una actividad productiva (trabajo) durante su tiempo libre:
- | | |
|-------|-------|
| 1) Si | 2) No |
|-------|-------|
11. Si usted solo estudia, le gustaría tener un trabajo de medio tiempo actualmente:
- | | |
|-------|-------|
| 1) Si | 2) No |
|-------|-------|
12. Además de estudiar cuál es su actividad productiva (trabajo), a la que se dedica:
- | | |
|---|--|
| 1) Comercio | 4) Practica un oficio (carpintería, mecánica, sastrería, otro) |
| 2) Empresa privada (Hotelería, Restaurantes, entre otros) | 5) Trabajos de agricultura |
| 3) Negocio Familiar | 6) Otros: _____ |
13. Cuál es el área técnica o de formación que estudia, actualmente:
- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1) Administración | 7) Desarrollo agropecuario |
| 2) Agroindustria | 8) Hotelería y turismo |
| 3) Construcciones metálicas | 9) Industria de la madera |
| 4) Confección industrial | 10) Informática |
| 5) Desarrollo agropecuario | 11) Robótica |
| 6) Contabilidad y finanzas | 12) Otro: _____ |
14. Cuáles fueron sus intereses al escoger el área técnica de estudio, en la que se está especializando:
1. _____
 2. _____
 3. _____
15. Considera que una buena formación académica es importante para encontrar un empleo:
- | | |
|-------|-------|
| 1) Si | 2) No |
|-------|-------|
16. Cuál es su opinión sobre la calidad de la educación que recibe en la institución técnica:
- | |
|--------------|
| 1) Buena |
| 2) Muy buena |
| 3) Regular |
| 4) Mal |
17. Según su criterio, que acciones sugeriría usted para mejorar la calidad educativa dentro de cinco años:
1. _____
 2. _____

Anexo 3. Encuesta para los estudiantes de los institutos técnicos y centros de capacitación

18. Plan de vida a futuro (como se ve en cinco años):

- | | |
|---|---|
| 1) Tener un empleo en empresas danlidenses | |
| 2) Tener empleo en empresas de otras ciudades | 6) Cuidar las propiedades de la familia |
| 3) Casarse | 7) Emigrar a otra ciudad o país |
| 4) Continuar estudios superiores | 8) Establecer una microempresa |
| 5) Continuar estudios y trabajar | 9) Otro : _____ |

19. En su opinión, que debería hacer la empresa privada y el Gobierno para garantizar un puesto de trabajo a los estudiantes egresados de los centros educativos:

1. _____
2. _____
3. _____

20. Considera que con la educación técnica o académica que adquirida en sus años de estudio es suficiente para encontrar un puesto de trabajo o para crear un negocio propio:

- 1) Estoy mal capacitado
- 2) La capacitación es excelente
- 3) Me siento muy bien capacitado
- 4) Me siento con capacidad para iniciar un trabajo propio
- 5) Otro: _____

Anexo 4. Cuadro de la correlación

Spearman	Estudiantes	Empresas
Estudiantes	1.0	0.829**
Empresas	0.829**	1.0