

Oportunidades del mercado laboral en sectores económicos estratégicos de las ciudades de San Pedro Sula y Choloma



CON EL APOYO DE:



Este análisis es posible gracias al generoso apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia Internacional para el Desarrollo (USAID en inglés, United States Agency for International Development). Los contenidos son responsabilidad del contratista y no necesariamente reflejan la opinión de la USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.

PRESENTACIÓN

Este estudio surge como resultado de la colaboración interinstitucional entre el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y el suscrito Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (IIES - UNAH) por medio de la cooperación de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) a través de su Proyecto Empleando Futuros (EF-USAID) y con el apoyo del Colegio Profesional Superación Magisterial Hondureño (COLPROSUMAH), la Cámara de Comercio e Industrias de Cortés (CCIC) y la Cámara de Comercio e Industrias de Choloma (CCICH) para la realización de análisis de pronósticos del mercado laboral enfocados en la ciudades de San Pedro Sula y Choloma del departamento de Cortés.

En este sentido, el rol que cumple el sector académico en esta investigación es proporcionar la evidencia y transferencia de conocimiento que las instituciones públicas y del sector privado necesitan para tomar decisiones fundamentadas en términos de la formación profesional para el desarrollo del capital humano que mejor se adapte a las exigencias y necesidades del mercado laboral, de acuerdo, con los retos que se plantean en las habilidades para el siglo XXI. Además, de realizar un esfuerzo de vinculación entre la academia con el sector público y privado, para insertar nuevas ideas y soluciones que estimulen mejoras significativas en materia de empleo y de oportunidades económicas para los jóvenes.

El propósito de este estudio es determinar y analizar las oportunidades del mercado laboral a futuro en el mediano y largo plazo (5 a10 años), mediante la proyección de la evolución del empleo en los principales sectores económicos y productivos de las ciudades de San Pedro Sula y Choloma, así como identificar las brechas de habilidades existentes en los jóvenes, y los tipos de capacitaciones técnicas y vocacionales que se requerirán a futuro. Esto con el fin de anticiparse a los nuevos retos que tendrá el mercado laboral en la generación de puestos de trabajo, y a la vez de brindar los insumos necesarios para que el INFOP pueda alinear de una mejor manera las ofertas de cursos y capacitaciones para el desarrollo de la fuerza de trabajo joven en estas ciudades.

Es importante mencionar que esta alianza interinstitucional resulta oportuna, dado que permite comprender desde distintas perspectivas, el funcionamiento del mercado laboral en temas de habilidades y competencias, así como la evolución que tendría en el mediano y largo plazo en la creación de oportunidades económicas y laborales para los jóvenes y la población en general. Además, este análisis permitirá equiparar y mejorar la transferencia de conocimientos teóricos y aplicaciones metodológicas en pro del mejoramiento de las instituciones involucradas.

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio de oportunidades del mercado laboral en sectores económicos estratégicos de las ciudades de San Pedro Sula y Choloma en el departamento de Cortés tiene como propósito determinar y analizar las potencialidades del mercado laboral a futuro mediante la proyección de la evolución del empleo en los principales sectores productivos de las ciudades de análisis, así como la identificación de las brechas de habilidades existentes de la fuerza laboral juvenil y las que demandan las empresas para un puesto de trabajo, con el fin de alinear la oferta de cursos y capacitaciones con que cuenta el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) con las necesidades reales de mediano y largo plazo.

Para llevar a cabo lo anterior, fue necesario la utilización de análisis prospectivos de mercado laboral, los cuales brindaron los insumos suficientes para proyectar el crecimiento a mediano y largo plazo del empleo en sectores estratégicos con un alto dinamismo tanto en la generación de oportunidades económicas como laborales para la población joven de estas ciudades. Entre los sectores identificados destacan la industria manufacturera textil, la de fabricación de arneses y piezas para automóviles, la agroindustrial, los servicios conexos como los call centers, y las actividades turísticas principalmente las relacionadas con los servicios de comidas.

En este sentido, los resultados muestran que, el empleo en los sectores económicos identificados en San Pedro Sula crecerá a tasas entre el 1.9% al 5.0% en promedio para los próximos diez años. En el caso de Choloma, estas tasas serán del 2.0% a un 6.0%, a excepción de actividades ligadas a la industria textil, las que denotaran un ritmo de crecimiento menor al 2.0%, específicamente dado por la poca rotación laboral que existe en dicho sector, el cuál retrospectivamente ha mantenido una cierta estabilidad en la cantidad de puestos de trabajo que genera y mantienen en esta ciudad.

Tasas de Crecimiento para los próximos 10 años

San Pedro Sula

1.9% - 5.0%

Choloma

2.0% - 6.0%

Para el análisis de las brechas de habilidades se utilizaron instrumentos de recolección de datos tanto cuantitativos como cualitativos para conocer a detalle el panorama de las habilidades y competencias con que cuentan los jóvenes, y las consideraciones que tienen los empresarios y empleadores a la hora de contratarlos en un puesto de trabajo. Además, con esto se logró identificar cuáles son los obstáculos a que se enfrentan los jóvenes al

momento de buscar un empleo y cuáles son las posibles soluciones que reducirían la brecha de habilidades.

En general, se destaca que, el 52.7% de los jóvenes en ambas ciudades, consideran que existe un déficit en las habilidades con que ellos cuentan frente a las que demanda las empresas para un empleo, lo cual reduce sus oportunidades en el mercado laboral, ya que les imposibilita competir en igualdad de condiciones con aquellos mejor preparados. Del mismo modo, la evidencia y la opinión de expertos y empresarios coincide en que la divergencia entre oferta y demanda de habilidades y competencias de los jóvenes es el resultado de problemas en la calidad y pertinencia del sistema educativo que influye en que estos tengan una baja cualificación, principalmente en aspectos cognitivos y técnicos para el trabajo. Además, esto provoca que los obstáculos a que se enfrentan para optar a un puesto de trabajo sean mayores, debido a que las barreras que se imponen desincentivan la generación de habilidades y competencias.

Por otra parte, los expertos identifican que para reducir la brecha de habilidades existente, es importante que se diseñen programas específicos de apoyo a los jóvenes como una forma de incentivar y promover la formación profesional de competencias y habilidades para el trabajo, a través de programas de pasantías, de capacitación a corto plazo o de certificación de competencias que permitan no sólo incrementar su acervo de capital humano, sino que también, sirvan de enlace hacia el mercado laboral. De la misma manera, consideran que es imprescindible, que los programas de capacitación profesional del INFOP se alineen con la información del mercado laboral, especialmente las relacionadas a los perfiles de los jóvenes que buscan empleo y de los perfiles que demandan las empresas, poniendo un especial énfasis, en aquellas áreas que son prioritarias para los jóvenes, como ser el caso de las vinculadas a los servicios administrativos, financieros y de seguros, de salud, las actividades profesionales y la industria manufacturera no agrícola. Además, es necesaria la generación de sinergias entre diversos actores tanto públicos como privados, en la búsqueda de mejores oportunidades de desarrollo de la fuerza laboral juvenil a nivel de estas ciudades.

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

BCH	Banco Central de Honduras
BM	Banco Mundial
CICC	Cámara de Comercio e Industrias de Cortés
CICH	Cámara de Comercio e Industrias de Choloma
COHEP	Consejo Hondureño para la Empresa Privada
COLPROSUMAH	Colegio Profesional Superación Magisterial Hondureño
EF – USAID	Proyecto Empleando Futuros
IIES – UNAH	Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
MIPYMES	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
MPE	Modelo de Proyección de Empleo
OIM	Organización Internacional para las Migraciones

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	3
RESUMEN EJECUTIVO.....	4
SIGLAS Y ACRÓNIMOS	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS	9
ÍNDICE DE TABLAS	9
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	13
III. OBJETIVOS DEL ANÁLISIS PROSPECTIVO	15
IV. UTILIDAD DE LOS ESTUDIOS PROSPECTIVOS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL	16
V. METODOLOGÍA.....	17
5.1 Proceso de construcción metodológica	17
5.2 Fuentes de información	18
5.3 Criterios de selección de los sectores	19
5.4 Modelo de Proyección de Empleo	20
5.5 Estimaciones para las proyecciones de empleo.....	20
VI. ANÁLISIS DE LOS ENTORNOS MACROECONOMICOS EN LAS CIUDADES DE ESTUDIO	22
6.1 Análisis del entorno macroeconómico de San Pedro Sula.....	22
6.1.1 Contexto demográfico.....	22
6.1.2 Contexto Económico	23
6.2 ANÁLISIS DEL ENTORNO MACROECONÓMICO DE CHOLOMA.....	28
6.2.1 Contexto Demográfico	28
6.2.2 Contexto Económico	29
VII. ANÁLISIS PROSPECTIVOS DE MERCADO LABORAL.....	33
7.1 Previsiones macroeconómicas de Modelo de Proyección de Empleo (Supuestos Macroeconómicos).....	35
7.2 Proyecciones y evolución del empleo sectorial en San Pedro Sula, 2021-2030	37
7.2.1 Proyecciones de empleo en el Sector Textil.....	37
7.2.2 Proyecciones de empleo en el Sector Industrial Intermedio (arneses y piezas para automóviles).....	39
7.2.3 Proyecciones de empleo en el Sector Agroindustrial	40

7.2.4	Proyecciones de empleo en el Sector de Actividades Conexas: Call Center en San Pedro Sula	41
7.2.5	Proyecciones de empleo en el Sector de Alojamientos y Servicios Turísticos en San Pedro Sula	42
7.3	Proyecciones y evolución del empleo sectorial en Choloma, 2021-2030.....	43
7.3.1	Proyecciones de empleo en el Sector Textil.....	44
7.3.2	Proyecciones de empleo en el Sector Agroindustrial	45
7.3.3	Proyecciones de empleo en el Sector Alojamientos y Servicios Turísticos.....	46
VIII.	PERCEPCIÓN SOBRE LAS BRECHAS DE HABILIDADES EN LOS JÓVENES	48
8.1	Percepción sobre las Brechas de Habilidades	48
8.2	Análisis de la percepción de las habilidades y competencias de los jóvenes en San Pedro Sula	49
8.2.1	Brecha de habilidades en San Pedro Sula	49
8.2.2	Percepción sobre las habilidades y competencias en San Pedro Sula	50
8.2.2.1	Percepción sobre las habilidades blandas en San Pedro Sula.....	51
8.2.2.2	Percepción sobre las habilidades técnicas o duras en San Pedro Sula	53
8.2.2.3	Percepción sobre las competencias en San Pedro Sula	55
8.3	Análisis de la percepción de las habilidades y competencias de los jóvenes en Choloma	56
8.3.1	Brecha de habilidades en Choloma.....	56
8.3.2	Percepción sobre las habilidades y competencias.....	57
8.3.2.1	Percepción sobre las habilidades blandas en Choloma	57
8.3.2.2	Percepción sobre las habilidades técnicas o duras en Choloma.....	59
8.3.2.3	Percepción sobre las competencias	60
8.4	Expectativas y tendencias del mercado laboral	61
IX.	OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA LOS JÓVENES EN SAN PEDRO SULA Y CHOLOMA.....	65
9.1	Obstáculos en el proceso de contratación.....	65
9.2	Oportunidades de formación profesional.....	67
9.3	Alineación de los programas de capacitación profesional.....	68
X.	CONCLUSIONES	70
XI.	RECOMENDACIONES	74
XII.	BIBLIOGRAFÍA.....	76
XIII.	ANEXOS	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Contribución de las principales actividades económicas a la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto de San Pedro Sula	25
Gráfico 2. Contribución de las principales actividades económicas a la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto de Choloma.....	30
Gráfico 3. Existencia de una brecha de habilidades en el mercado laboral.....	49
Gráfico 4. Percepción de la afectación a futuro por la brecha de habilidades.	49
Gráfico 5. Percepción sobre la existencia de una brecha de habilidades en San Pedro Sula	50
Gráfico 6. Percepción de la afectación a futuro por la brecha de habilidades en San Pedro Sula ...	50
Gráfico 7. Puntuación promedio de las habilidades blandas cognitivas en.....	52
Gráfico 8. Puntuación promedio de las habilidades blandas – socioemocionales en	53
Gráfico 9. Puntuación promedio de las habilidades técnicas o duras en San Pedro Sula	54
Gráfico 10. Puntuación promedio de las competencias básicas y genéricas en.....	55
Gráfico 11. Percepción sobre la existencia de una brecha de habilidades en Choloma.....	56
Gráfico 12. Percepción de la afectación a futuro por la brecha de habilidades en Choloma.....	56
Gráfico 13. Puntuación promedio de las habilidades blandas – cognitivas en Choloma.....	58
Gráfico 14. Puntuación promedio de las habilidades blandas – socioemocionales en Choloma	58
Gráfico 15. Puntuación promedio de las habilidades técnicas o duras en Choloma	59
Gráfico 16. Puntuación promedio de las competencias básicas y genéricas en Choloma	60
Gráfico 17. Actualización de sus habilidades y competencias para el trabajo	62
Gráfico 18. La inteligencia artificial de los procesos afectara su futuro laboral.	62
Gráfico 19. Adaptar los cambios y tener mejores accesos al mercado	63
Gráfico 20. Áreas con intención de continuar su formación educativa	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución del empleo por rama de actividad.	27
Tabla 2. Distribución del empleo joven por rama de actividad	27
Tabla 3. Distribución del empleo por rama de actividad	31
Tabla 4. Distribución del empleo joven por rama de actividad	32
Tabla 5. Supuestos macroeconómicos del modelo base para San Pedro Sula y Choloma ..	36
Tabla 6. Proyecciones de empleo para la industria textil de San Pedro Sula, 2020 – 2030.	39
Tabla 7. Proyecciones de empleo para la industria de fabricación de arneses y piezas de automóvil de San Pedro Sula, 2020 – 2030.....	40
Tabla 8. Proyecciones de empleo para la Agroindustria de San Pedro Sula, 2020 – 2030 ..	41
Tabla 9. Proyecciones de empleo para las actividades conexas: Call Centers de	42
Tabla 10. Proyecciones de empleo para el sector de Alojamiento y Servicios Turísticos en San Pedro Sula, 2020 – 2030	43

Tabla 11. Proyecciones de empleo para la industria textil de Choloma, 2020 – 2030	45
Tabla 12. Proyecciones de empleo para la Agroindustria de Choloma, 2020 – 2030.....	46
Tabla 13. Proyecciones de empleo para el sector de Alojamientos y Servicios Turísticos para Choloma, 2020 – 2030.....	47

I. INTRODUCCIÓN

Ante un entorno económico y laboral caracterizado por constantes cambios, adaptaciones y actualizaciones, la exigencia de mayores requerimientos de habilidades, destrezas y competencias se tornan un imperativo para que, tanto trabajadores como empresas, se vuelvan más competitivos y puedan afrontar los nuevos retos que se imponen en el mercado laboral. En este contexto, la formación profesional se hace indispensable, dado que permite solventar muchas de las necesidades que se presentan en este mercado, logrando conectar y reducir los déficits existentes entre la oferta y demanda de habilidades y competencias laborales de los trabajadores, permitiéndoles, a la vez, mejorar sus capacidades en el marco de una formación para la vida con un aprendizaje inclusivo, de calidad y pertinencia.

Además, constituyen un mecanismo eficaz que permite una mejor transición del sistema educativo a un empleo, mejorando las condiciones de inserción, reinserción y actualización al mundo laboral, especialmente, la enfocada en los jóvenes, dado que estos conforman uno de los grupos más desfavorecidos, ya que los obstáculos y limitaciones que se imponen en el mercado de trabajo provocan a que estos no puedan optar a un empleo en igualdad de condiciones con aquellos que si cuentan con las habilidades y competencias para el trabajo, lo que incide negativamente en sus posibilidades a futuro y llega a tener serias repercusiones tanto económicas como sociales para ellos y para sus familias.

En tal sentido, este estudio tiene como objetivo analizar a partir de proyecciones económicas y laborales, la capacidad que tiene sectores económicos estratégicos de San Pedro Sula y Choloma en la generación de empleo, tanto a mediano como largo plazo, para la población en general y específicamente para los jóvenes, a la vez que, permita identificar las brechas de habilidades existentes y con ellas, anticiparse y alinear la capacidad institucional del INFOP a las necesidades de formación profesional a futuro. Para cumplir con los objetivos trazados fue indispensable el uso de modelos de prospectiva de mercado laboral para analizar y evaluar la evolución del empleo a futuro, asimismo, se utilizó información primaria para conocer el estado situacional de las habilidades y competencias de los jóvenes en estas ciudades, así como los obstáculos a que se enfrentan para optar a un puesto de trabajo, y las posibles soluciones que los expertos plantean para disminuir esta problemática.

Este estudio está compuesto por secciones específicas que permiten ahondar en aspectos esenciales del empleo y el crecimiento profesional de los jóvenes de estas ciudades, además, de brindar la evidencia suficiente para elaborar los planes de acción a futuro que

se requieren para la anticipación de los programas y cursos de formación profesional. En una primera sección, se establece los antecedentes de los estudios de prospección que se han llevado a cabo por parte del INFOP para el análisis ocupacional de la fuerza laboral tanto a nivel nacional como, en el caso particular de la Región de Cortés. Seguidamente, se encuentran los objetivos que persigue el estudio, mismos que sirven como punto de partida para los análisis prospectivos de mercado laboral y la identificación de las brechas de habilidades. Consecuentemente, se realiza una breve descripción de la utilidad de los estudios de prospectiva en la formación profesional como herramientas de anticipación a futuro del entorno económico y laboral en la demanda de cursos y programas de capacitación profesional. Además, se define la metodología que se utilizó en la definición y proyección del empleo en los sectores económicos específicos de cada ciudad.

En las siguientes secciones, se realiza un análisis del entorno macroeconómico de San Pedro Sula y Choloma con el propósito de conocer como ha sido el desempeño económico y laboral de estas ciudades en años anteriores, y con ello, proponer, con base a información retrospectiva cuales serían los escenarios plausibles de crecimiento del empleo a mediano y largo plazo. Posteriormente, se encuentran los análisis de pronósticos de mercado laboral para estas ciudades, identificando a partir de tres escenarios, la evolución del empleo en sectores como la industria textil, intermedia, agroindustrial, call center y servicios turísticos. Estas proyecciones, permiten alinear la demanda de formación profesional que se necesitaría para los próximos cinco a diez años en estas ciudades.

En secciones posteriores, se analiza la brecha de habilidades entre los jóvenes de estas ciudades, sus expectativas de empleo y formación en áreas específicas, además, de proveer información sobre los obstáculos que se enfrentan por las prácticas actuales de empleo y las posibles soluciones a futuro, de acuerdo, con la percepción de expertos, empresarios y empleadores. Por último, se presentan las principales recomendaciones y conclusiones derivadas de los análisis realizados, mismas que servirán como un insumo importante para el diseño e implementación de programas de capacitación y servicios de apoyo para la población juvenil para que tomen ventaja del pronóstico de oportunidades de crecimiento del sector privado.

II. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

En los últimos años, la economía hondureña ha venido registrando cambios significativos en sus niveles de crecimiento económico promedio, tanto así que, en el periodo a 2014 a 2019, este fue del 3.9%, mostrando una contracción en 2018 y 2019 del 3.7% y 2.7%, respectivamente (BCH, 2020). Sin embargo, indistintamente del nivel de desempeño de la actividad económica alcanzado en estos años, ninguno resultó suficiente para traducirlo en una mejora sustancial de la calidad de vida de la población, ya que indicadores sociales como la pobreza y el desempleo han persistido en niveles sostenidos que lejos de reducirse, van aumentando de manera gradual. Además, esta situación se vio agudizada con la actual crisis sanitaria provocada por la pandemia de la Covid-19 y por los fenómenos naturales Eta y Iota que mermaron en gran medida el dinamismo que había mantenido el país en años anteriores y que impactaron directamente en varios de los problemas estructurales que aquejan a la población, principalmente en términos de empleabilidad y de las cualificaciones con que debe contar la fuerza de trabajo para los próximos años.

Honduras se enfrenta a varios desafíos, particularmente los relacionados a los altos niveles de pobreza y desigualdad en que viven la gran mayoría de la población, así como la competitividad del país, la generación de empleo, la seguridad tanto ciudadana como jurídica, la estabilidad macroeconómica, entre otras. La volatilidad del entorno económico exige cambios y adaptaciones que deben verse reflejados en las condiciones del mercado laboral mediante la flexibilidad y actualización de las competencias que se convierten en factores imprescindibles al momento de hacer frente a los retos futuros del empleo, las fluctuaciones económicas y la innovación tecnológica.

Ante este contexto, surge la necesidad de establecer los mecanismos idóneos que sirvan de base para determinar el impacto de las condiciones económicas en la creación de empleo, principalmente enfocado a grupos vulnerables como la juventud. Los estudios prospectivos del mercado laboral se tornan herramientas fundamentales que permiten identificar las tendencias de crecimiento del empleo en diversos sectores económicos que son clave para la generación de oportunidades económicas y laborales para la población, dado que determinan la magnitud en que este crecerá, así como las necesidades de formación técnica y profesional que el mercado laboral exigirá en un mediano y largo plazo.

Además, permiten anticiparse ante los nuevos retos que se presentan en el entorno económico, social y tecnológico, brindando elementos claves a los tomadores de decisiones en temas de políticas y estrategias orientadas a mejorar las condiciones del mercado laboral a través de una mejor articulación de la oferta con la demanda laboral, dado que provee la

información suficiente del comportamiento a futuro del empleo. Del mismo modo, ayuda a los trabajadores y empresas a adaptarse a los cambios en el entorno laboral, y permite desarrollar y mantener habilidades y competencias para el trabajo de acuerdo con las actuales y futuras exigencias del mercado laboral.

En este sentido, el Instituto Nacional de Formación Profesional a través de la Unidad de Prospección ha propuesto e implementado diversos estudios centrados en diagnosticar las necesidades más prioritarias del sector laboral, que apoyen la elaboración de programas de formación con miras al futuro y que estén estrechamente relacionados con las demandas ocupacionales de los diversos sectores económicos en todas las regiones del país, ajustando su oferta a los requerimientos específicos de cada una de ellas. De acuerdo con lo anterior, estos han servido de base para la determinación de las nuevas ocupaciones, competencias y necesidades de formación profesional en el departamento de Cortés, mismo que son insumos clave para conocer cuál es la tendencia del empleo en esta región del país. En un primer estudio llevado a cabo en 2019, se identificó los nuevos oficios y competencias en las que se debe formar a las personas en edad de trabajar para reducir la brecha entre la oferta de empleo y el desempleo. En este se reconoció que se debe prestar especial atención a ocupaciones emergentes relacionadas a áreas técnicas y de diseño específicas a cada rubro. De la misma manera, se dio un mayor énfasis a las actividades del sector comercial e industrial en términos de certificaciones y actualizaciones de las ocupaciones y competencias actuales.

En 2020, se realizó un estudio sobre las nuevas ocupaciones y tecnologías para el sector textil y de confección en Honduras. Con los resultados del estudio anterior de 2019, se decidió ahondar en sectores clave para la zona norte del país, en específico el rubro textil y de confección, principalmente por su dinamismo tanto económico como de generación de empleo. El estudio reconoce que, es necesaria la creación de ocho nuevas ocupaciones para el sector textil del país, relacionadas especialmente a la automatización industrial, la coordinación de entrenamientos en plantas industriales y a la ingeniería textil. En otro estudio, llevado a cabo en marzo de 2021, se hace énfasis en las necesidades de formación que demandan las empresas en la región de Cortés. En primer lugar, resaltan las relacionadas a la bioseguridad, seguidas por los programas tecnológicos y de ofimática, y, en tercer lugar, las carreras técnicas. Del mismo modo, se consideró que las habilidades blandas empresariales son importantes dentro de la formación profesional a futuro.

Además, el proyecto de Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para Jóvenes en Honduras (EURO+LABOR) desarrolló otros estudios enfocados en la Prospectiva de la Formación Profesional en Honduras a 2028 en sectores estratégicos

como la educación en el nivel técnico profesional, en agroindustria hortícola, de cacao, café y en turismo en temas de prospectiva tecnológica emergente, impacto ocupacional y recomendaciones para formación profesional en estos sectores productivos del país. Estos estudios de prospección tenían como propósito conocer la demanda de competencias del talento humano del sector educativo y poder alinearlos a procesos de ajustes en los diseños curriculares orientados en mejorar las condiciones de contratación y productividad en estos sectores.

En 2018, el Proyecto Empleando Futuros llevo a cabo el Estudio del Mercado Laboral, oportunidades y desafíos para los jóvenes provenientes de zonas vulnerables con el que se buscó conocer las tendencias de empleo y las dificultades que tienen las empresas al momento contratar a jóvenes que habitan en zonas de riesgo social, así como las capacidades técnicas y habilidades que hay que fortalecer para que estos puedan acceder a mejores oportunidades laborales dentro del sector privado o de manera independiente a través de emprendimientos que les aseguren una mejor calidad de vida.

III. OBJETIVOS DEL ANÁLISIS PROSPECTIVO

El presente estudio tiene como objetivo principal, analizar las oportunidades que tienen el mercado laboral en la generación de empleo tanto a mediano como a largo plazo en sectores económicos estratégicos de las ciudades de San Pedro Sula y Choloma del departamento de Cortés; analizando, al mismo tiempo los niveles de habilidad que tienen los jóvenes con respecto a las requeridas para calificar a un empleo, y los tipos de capacitaciones técnicas y vocacionales para que se requerirán a futuro.

A nivel específico, se buscó:

- Identificar los sectores económicos con mayor dinamismo y crecimiento en términos de valor agregado y generación de empleos en las ciudades de San Pedro Sula y Choloma.
- Cuantificar el número de empleos que se crearan para los próximos cinco a diez años en los sectores identificados.
- Analizar las brechas existentes entre las habilidades de los jóvenes y aquellas que serán necesarias por los empleadores de los sectores económicos estratégicos.
- Analizar los obstáculos que pueden limitar las oportunidades de generación de empleo en estas ciudades.

IV. UTILIDAD DE LOS ESTUDIOS PROSPECTIVOS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Es importante reconocer en primer lugar que, la prospectiva es una herramienta de reflexión colectiva que corresponde a un análisis que tiene como fin el anticipar o esclarecer un evento y el impacto que este tendrá en un grupo específico. Mediante esta, se busca identificar cual será el efecto a futuro de determinadas variables en un entorno que puede ser económico, político, social ambiental, etc., permitiendo realizar previsiones de cómo evolucionaran, además, de prever posibles problemáticas que se susciten y la manera, en cómo se solucionarán, para poder cumplir con los objetivos deseados. Cabe aclarar que la prospectiva no genera escenarios definitivos, el dinamismo del futuro implica reconocer que las predicciones son sujetas a cambios.

La realización de análisis prospectivos envuelve no sólo establecer una pregunta que servirá de guía, la cual debe estar sustentada en una base teórica, sino que también, la pregunta correcta basada en el consenso y la racionalidad, además, de las posibles alternativas que pueden llevar las respuestas más idóneas. De acuerdo con Godet (2006), la prospectiva se puede analizar, a partir, de tres momentos, la anticipación, la acción estratégica y la apropiación. El balance entre estos tres permite que la prospectiva funcione apropiadamente, dado que, mediante las propuestas de los expertos se establece la anticipación, misma que genera una movilización colectiva que logra una apropiación, en donde estos, crean una propuesta que está separada de los problemas del día a día para la puesta en marcha de la acción estratégica. Del mismo modo, es relevante mencionar que, la reflexión prospectiva va más allá de la presentación de escenarios a futuro y de la planificación estratégica, ya que mejora el proceso de toma de decisiones a través del desarrollo de marcos de referencia que apoyan la toma de decisiones, la identificación de peligros y oportunidades futuras, y sugieren una variedad de enfoques posibles para la resolución de problemas (Arcade, Godet, Meunier, Roubelat, 2004).

En tal sentido, el análisis prospectivo hace uso de dos tipos de escenarios, el exploratorio que parte de tendencias pasadas o presentes y que conduce a futuros posibles. El normativo también conocido como de anticipación, que es construido a partir de imágenes alternativas del futuro, estas pueden ser deseables o por el contrario rechazables, y son concebidas como retro proyectivas (Godet, 2003). Dichos escenarios dependen del acercamiento que se desee adoptar hacia las estimaciones futuras. Esta se desarrolla mediante una hipótesis del futuro con el apoyo de modelos matemáticos en conjunto dado por el juicio de expertos; las cuales responden a preguntas clave tales como la demografía,

economía, tecnología y sociedad que se espera en el rango de tiempo que se espera anticipar. En el caso del presente estudio se han adoptado escenarios de carácter exploratorio dado que estos consideran futuros potenciales fundamentados en las tendencias sociales y económicas previamente observadas en estas ciudades del país. El enfoque a nivel de municipio permite identificar como variables claves las ligadas a las principales actividades económicas del área y su papel en la comunidad local. Asimismo, se establece de manera puntual el empleo como la variable objetivo del análisis prospectivo mediante las estimaciones de su comportamiento según los escenarios esperados.

Es por lo tanto que, la prospectiva enfocada a la formación profesional ofrece las herramientas necesarias para articular la oferta con la demanda actual de cualificaciones, ayudar a los trabajadores y empresas a adaptarse a los cambios del entorno, y desarrollar y mantener las competencias para las necesidades futuras del mercado de trabajo (Conferencia Internacional del Trabajo, 2008). De manera particular, los estudios ayudan a prever las necesidades de cualificaciones actuales, a mediano y largo plazo, garantizando una mayor correspondencia entre los empleos y las cualificaciones, a describir las competencias laborales que se requerirán según las tendencias identificadas en el mercado, apoyar a los jóvenes en la toma de decisiones en materia de formación profesional pertinente y dinámica de los sectores productivos, identificar las brechas de habilidades existentes, así como detectar las necesidades de formación y las actualizaciones en los programas, de acuerdo a los probables cambios en los perfiles ocupacionales (EURO+LABOR, 2018a).

V. METODOLOGÍA

5.1 Proceso de construcción metodológica

El proceso metodológico utilizado en este estudio incluye métodos prospectivos de naturaleza cuantitativa; los cuales, mediante estimaciones de series macroeconómicas y laborales, permitieron la construcción congruente de escenarios para la proyección de empleos a mediano y largo plazo, acordes a las necesidades y exigencias de capital humano en sectores productivos estratégicos de San Pedro Sula y Choloma. Es importante mencionar, que el estudio tiene un análisis cualitativo transversal, el cual permitió profundizar en aspectos fundamentales de la exigencias actuales y futuras de formación profesional por parte del sector privado y público en el país.

Además, este análisis se ejecutó en fases sucesivas que permitieron alinear las proyecciones de empleo con las necesidades de formación profesional que demanda el mercado laboral, en específico a aquellas habilidades que se requieren para calificar a un trabajo en sectores

económicos, tales como la manufactura textil, fabricación de arneses, agroindustria alimentaria, servicios turísticos, entre otros con potencial de crecimiento en estas ciudades. Como primera fase, se realizó un análisis del entorno macroeconómico de San Pedro Sula y Choloma, mismo que brindó los insumos retrospectivos necesarios para el establecimiento de escenarios prospectivos a 2030. Estos análisis permitieron determinar y evaluar cuál es la situación actual de la economía de estas ciudades, principalmente en aspectos relacionados a la dinámica del empleo en diversos sectores productivos que sobresalen, tanto en su contribución al crecimiento económico como en la generación de oportunidades para la población económicamente activa.

En una segunda fase, se utilizó un análisis estructural complementario para determinar los factores que posiblemente incidirían en la evolución económica a futuro de estas ciudades, permitiendo de esta manera, ajustar los supuestos macroeconómicos a la percepción y opinión que tienen los expertos sobre dicho comportamiento para los próximos años y como esta influiría en las condiciones del mercado laboral, específicamente en el acceso y permanencia en el empleo. Posteriormente, se realizó un Modelo de Proyección de Empleo para analizar los cambios en la dinámica laboral como consecuencia de los movimientos en las tasas de crecimiento económico de los principales sectores productivos identificados en estas ciudades, así como a nivel nacional. Para el caso de este estudio, se desagregaron los datos a nivel municipal y en las actividades específicas con mayor potencialidad de generación crecimiento, permitiendo, de esta manera, obtener un análisis más detallado de las tendencias del empleo.

En una siguiente fase, se realizó un análisis estadístico transversal a partir de la información cuantitativa y cualitativa que se recopiló mediante la aplicación del cuestionario sobre Habilidades y Competencias de la Fuerza Laboral Juvenil, y de los grupos focales a expertos de estas ciudades, mismos que permitieron ahondar en temas relacionados al estado actual de las habilidades con que cuentan los jóvenes con respecto a las que demanda el mercado laboral, las necesidades de formación profesional y las exigencias del empleo a futuro.

5.2 Fuentes de información

Este estudio fue construido a partir de una exhaustiva recopilación de fuentes secundarias que incluyó información de los principales referentes económicos y estadísticos del país, como ser: el Banco Central de Honduras, Banco Mundial, Instituto Nacional de Estadísticas, entre otras de carácter empresarial. Esto con el propósito de obtener información sólida que permitieran realizar las estimaciones y proyecciones con la mayor exactitud posible. Adicionalmente, se contó con información de fuentes primarias, que permitió ajustar y

definir los supuestos macroeconómicos en que se basan los escenarios, mediante la opinión de los expertos acerca de sus previsiones a futuro sobre el desempeño que tendrá la economía de San Pedro Sula y Choloma en los próximos años.

5.3 Criterios de selección de los sectores

La identificación y selección de los sectores económicos estratégicos para estas ciudades, se realizó mediante una serie de criterios que permitieron garantizar su alineamiento con los planes de crecimiento económico y de potenciación de la demanda de trabajo contemplados en el marco del Plan de Gobierno 20/20 y su posterior seguimiento para los próximos años. Para ello, fue necesario, en primer lugar, realizar un análisis del entorno macroeconómico de San Pedro Sula y Choloma para identificar y determinar los sectores con mayor dinamismo tanto en su contribución al crecimiento económico como en la generación de empleo. Seguidamente, se requirió la opinión de los expertos en cada ciudad para validar los sectores seleccionados, evitando así, elegir aquellos que presentan una lenta generación y recuperación de empleos.

Asimismo, se tomaron como criterios adicionales los contenidos en el Diagnóstico de Sistemas de Mercado (2018) para la selección de los sectores que cumplieran con un impacto medio-alto en la creación de empleo y competitividad del país y, en específico, en San Pedro Sula y Choloma. Entre estos criterios se encuentran a) la capacidad de generar un impacto sistémico en otros sectores, a través de un efecto derrame que se visualice en una mejora sustancial de sus capacidades productivas y creación de empleo; b) la capacidad de crear oportunidades de trabajo que tiendan a disminuir la migración de los jóvenes, y que además, coincidan con las habilidades con que estos cuentan, y; c) el potencial del sector para promover el desarrollo inclusivo y la participación de jóvenes en actividades productivas. De acuerdo con lo anterior, entre los sectores identificados y seleccionados para cada ciudad, destacan:

Cuadro 1. Sectores productivos identificados en cada ciudad

San Pedro Sula	Choloma
<p>Industria manufacturera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Textiles, cueros y calzado • Arnéses y piezas para automóviles • Agroindustria • Servicios conexos: Call Centers 	<p>Industria manufacturera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Textiles, cueros y calzado • Agroindustria
<p>Alojamientos y servicios turísticos</p>	<p>Alojamientos y servicios turísticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicios de comidas

Fuente: IIES - UNAH

5.4 Modelo de Proyección de Empleo

Para el desarrollo de los análisis prospectivos de mercado laboral fue necesaria la utilización de un Modelo de Proyección de Empleo, mismo que sirvió como herramienta para analizar los cambios en el mercado laboral como consecuencia de los movimientos intersectoriales y de la dinámica de la economía de las ciudades de San Pedro Sula y Choloma, en Cortés. Este modelo es una adaptación del Modelo Predictivo de Empleo desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo y de la Universidad de Maryland, el cual ya ha sido desarrollado e implementado en varios países del mundo y que depende de su nivel de desagregación para estimar adecuadamente las variaciones en el empleo.

Asimismo, la construcción de este modelo se basa en el análisis de las interacciones entre los sectores económicos que han tenido un mejor dinamismo tanto en términos de crecimiento como de concentración y generación de empleos, por lo que, los datos requeridos incluyen medición sobre el crecimiento por sector y ciudad, así como, información de la situación del empleo en los sectores seleccionados. Adicionalmente, se usaron supuestos sobre la evolución del empleo y crecimiento de los sectores productivos para San Pedro Sula, de los cuales se obtendrán coeficientes técnicos para analizar los cambios en el nivel de empleo a nivel sectorial.

5.5 Estimaciones para las proyecciones de empleo

En lo que respecta a las estimaciones llevadas a cabo en el estudio, se realizó un proceso gradual que contempló tanto mediciones directas como indirectas de los principales agregados económicos que sirven como base para la proyección del modelo base, así como

de los escenarios planteados. En primer lugar, se realizó a partir de las Encuestas Permanentes de Hogares de Propósitos Múltiples del Instituto Nacional de Estadísticas una segmentación de los trabajadores, identificando aquellos que pertenecían, específicamente, a las actividades productivas seleccionadas, para ello fue necesario, el uso de los Clasificadores de Actividades Económicas en la determinación del empleo por cada sector y subsector económico de San Pedro Sula y Choloma. Esto aseguraba que no se incluyeran trabajadores de otras actividades no relacionadas con las identificadas y seleccionadas en el estudio.

Seguidamente, se realizó la estimación del valor agregado bruto total para estas ciudades y el de los sectores productivos identificados a partir de estimaciones indirectas que incluían la remuneración a los empleados y los ingresos mixtos de cada actividad productiva, más un factor de ajuste con relación al comportamiento observado a nivel nacional para las mismas actividades productivas. Posteriormente, se realizaron las estimaciones a futuro de los modelos base y de las variables que conformarían los supuestos macroeconómicos para cada uno de los escenarios. En esta fase se utilizó un modelo de regresión lineal de tendencia, para pronosticar el comportamiento en el tiempo de las variables consideradas, esto permitió obtener la evolución natural de las variables sin la intervención de choques que la afectarían.

Una vez obtenida la base analítica, se procedió estimar los escenarios mediante el modelo de proyección de empleo, suponiendo en primer lugar, un escenario tendencial, en donde el empleo no se viera afectado por las condiciones económicas (en este caso se trató de mantener neutras las condiciones de los supuestos macroeconómicos, es decir que no contempló la existencia de choques negativos o positivos en la economía). El siguiente escenario, fue uno pesimista en donde, se simuló una disminución de la actividad económica por la prolongación o apareamiento de factores negativos que mermaran las condiciones a futuro. Y, por último, se estimó un modelo optimista, en donde se simuló una mejora en las condiciones económicas para los próximos años.

VI. ANALISIS DE LOS ENTORNOS MACROECONOMICOS EN LAS CIUDADES DE ESTUDIO

6.1 Análisis del entorno macroeconómico de San Pedro Sula

6.1.1 Contexto demográfico

La ciudad de San Pedro Sula en el departamento de Cortés es la segunda ciudad más importante del país. Posee una extensión territorial de 837.6 km², la cual está conformado por 52 aldeas y 246 caseríos registrados, según el Censo Nacional de población y Vivienda del 2013. De acuerdo con estimaciones del Instituto Nacional de Estadísticas para el año 2019, la población ascendía a más de 760 mil personas; de las cuales, el 93.3% se concentraban en el casco urbano. Asimismo, el 53.5% de las personas que residen en esta ciudad son mujeres, siendo aproximadamente un poco más de 353 mil personas. De igual manera, al ser una zona con altos niveles de urbanización, los movimientos migratorios laborales internos tienden a ser muy frecuentes, principalmente por el interés de la búsqueda de mejores condiciones de vida de la población, lo cual convierte a San Pedro Sula, en una zona de atractivo para la llegada de personas de distintas partes del país.

Las cifras reflejan un alto porcentaje de la población con estudios finalizados; en donde, el 89.0% de las mujeres finalizo su educación; a la vez, y en un porcentaje menor, el 85.0% de los hombres han culminado sus estudios. Además, se observan ciertas limitantes en el desarrollo socioeconómico local y la generación de talento humano capacitado. Solamente un 15.3% de las personas en edad de trabajar en el municipio expresan haber alcanzado el nivel universitario. Por otro lado, un 42.4% de cuentan con un nivel educativo de nivel básico. Asimismo, se observa un alto nivel de deserción estudiantil dado que la cifra baja a nivel de ciclo común (10.2%) y diversificado (26.1%).

La población de San Pedro Sula mantiene bajos niveles de ingresos que se reflejan en que el 68.1% de estos perciban ingresos menores al salario mínimo, lo cual indudablemente, provocan que el 52.5% vivan en condiciones de pobreza; de los que, el 23.9% son pobres extremos. Además, se observa que, en los últimos años entre el 44.0% al 48.0% de las personas apenas podían acceder a una canasta básica de alimentos, y mientras que, un 15.0% en promedio, no alcanzaban a una canasta de primera necesidad. Los altos niveles de pobreza a que se enfrenta esta ciudad se traducen en la dificultad que tiene un segmento significativo de la población al acceso de servicios de salud, educación y trabajo, donde la

población joven es la más afectada, ya que se limitan sus opciones de desarrollo social y económico.

Según estadísticas del Banco Mundial (BM, 2019), la porción de jóvenes que no trabajan ni estudian equivalen un 28.0% de total de toda la juventud del país, de los que, aproximadamente un 7.4% se encuentran en San Pedro Sula. El acceso a la educación es un factor que condiciona las oportunidades laborales de los jóvenes, ya que se estima que, el 2.7% de las personas entre 15 a 24 años no cuentan con educación, y un 79.3% sólo con educación secundaria, convirtiéndolos en un grupo vulnerable ante las desigualdades existentes en el entorno económico. Ante este panorama, la migración fuera del país se ha tornado una alternativa ante las carencias que padece la población en esta ciudad. De acuerdo con datos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2020), San Pedro Sula es el principal municipio expulsor de población emigrante del país, ya que aproximadamente, el 8.2% sale de esta ciudad.

6.1.2 Contexto Económico

Considerada como la capital industrial del país, San Pedro Sula genera más de un tercio del Producto Interno Bruto de Honduras. Su economía se compone principalmente de más de veinte ramas industriales que representan un 26.0% del total del valor agregado de esta ciudad, seguido por las actividades comerciales (25.0%) y se espera que, el turismo sea uno de los motores que impulsen la economía de San Pedro Sula (Banco Mundial, 2020). Las principales actividades que se desarrollan se orientan en torno a la industria de la maquila textil y de transformación intermedia específicamente, la agroalimentaria y, de maquinarias y equipos. Sin embargo, estas no son exclusivas, dado que se desarrollan una serie de actividades vinculadas a ellas, como ser el comercio, la prestación de servicios, entre otras. Asimismo, el crecimiento ascendente y las continuas inversiones en la ciudad han generado el aumento de actividades turísticas y la presencia de los call centers (Plan de Gestión, 2015-2018).

Al igual que el resto de Honduras, San Pedro Sula se enfrenta a desafíos en términos económicos, principalmente por el bajo desempeño en el crecimiento económico registrado en los últimos años, el reducido tamaño de su mercado interno, la vulnerabilidad a los fenómenos naturales y la baja inversión como consecuencia de la inestabilidad política y fiscal a que se enfrenta. Además, esta ciudad se ve fuertemente afectada por la criminalidad, violencia y migración que han sido factores que ha mermado su crecimiento en la productividad y por ende en la creación de empleo en sectores con alto valor agregado (DSM, 2020; Banco Mundial, 2020).

De manera similar, el tejido empresarial como motor de creación de empleos y oportunidades económicas en la ciudad, se ha visto afectado en gran medida, ya que, de acuerdo con cifras del Banco Mundial, antes de la crisis por la pandemia de la Covid-19, el 94.0% de las empresas establecidas en San Pedro Sula eran micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), mismas que se vieron disminuidas por el cierre de la actividad económica en 2020, y que impactó en la generación de empleo en la ciudad, ya que estimaciones realizadas por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada y el proyecto Transformando Sistemas de Mercado (2020) reflejan una disminución de aproximadamente un 24.5% en el empleo. No obstante, las MIPYMES que siguen operando, representan un 96.2% del total de las empresas en San Pedro Sula, pero no hay que obviar la participación que tiene las grandes empresas en el desarrollo económico de la ciudad, ya que en esta se encuentran las empresas industriales más importantes del país.

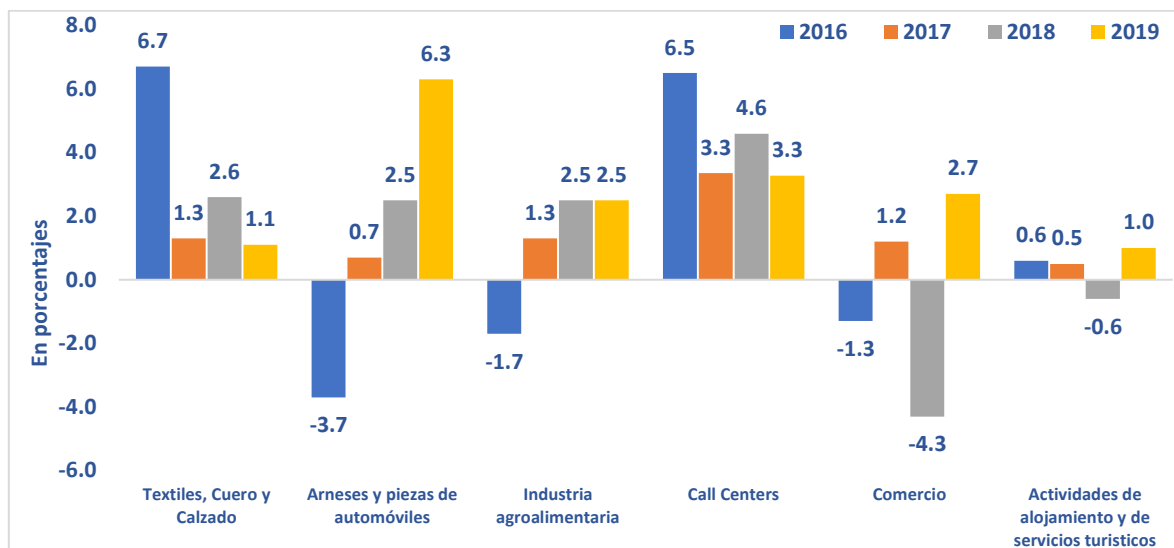
En San Pedro Sula, existe una gran cantidad de planteles industriales de capital nacional o extranjero, distribuidos en toda la ciudad. Entre las actividades industriales se destacan la maquila textil, de productos metálicos, maquinaria y equipo, y la agroalimentaria, mismas que en años recientes han tenido un buen desempeño tanto en el plano económico como de generación de empleo para jóvenes. En este sentido, actualmente se encuentran en esta ciudad alrededor de 19 empresas e industrias dedicadas a la producción de textiles, cueros y calzado, mismas que emplean a un 38.2% de la fuerza laboral del sector manufacturero en San Pedro Sula.

Seguidamente, existen ocho industrias manufactureras de equipos electromecánicos para otros productores, para la industria automotriz y accesorios para el hogar, bombas y motores, entre otros. Asimismo, existen diez industrias agroalimentarias en los rubros de procesamiento de alimentos, bebidas y otros productos alimenticios. Además, es necesario remarcar la importancia de otras actividades como los call centers, que han tenido un repunte tanto a nivel de empleo como en generación de valor agregado para la industria manufacturera en San Pedro Sula, actualmente, existen alrededor de diez empresas destinadas a brindar este tipo de servicios conexos, generando una participación del 2.0% a la producción total del sector manufacturero nacional.

De la misma manera, esta ciudad es un terreno fértil para el desarrollo comercial, dado que el 26.6% de la fuerza laboral está ligada a actividades comerciales constituyendo el 28.0% de la economía sampedrana. La ciudad ha presentado un potencial turístico en los últimos años, principalmente por su infraestructura hotelera de primera, sus centros de

convenciones para el turismo de negocios y restaurantes de todo tipo, la cual convierte al turismo en una actividad con alto potencial de generación de valor agregado para San Pedro Sula. Adicionalmente, uno de los aspectos que inciden en la competitividad de esta ciudad, es la cercanía que tiene con Puerto Cortés, lo que facilita el embarque y desembarque de una amplia gama de productos tanto dentro como fuera de San Pedro Sula.

Gráfico 1. Contribución de las principales actividades económicas a la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto de San Pedro Sula



Fuente: IIES – UNAH, estimaciones propias con base a datos del INE y BCH.

De acuerdo con estimaciones realizadas, se observa que, San Pedro Sula ha mantenido un crecimiento promedio del 2.9% durante el periodo 2016 a 2019, principalmente impulsado por las actividades manufactureras, en específico, la producción de textiles, cueros y calzados (2.9% de contribución a la tasa de crecimiento del PIB de San Pedro Sula), los productos metálicos, maquinaria y equipos (1.4%), la industria agroalimentaria (1.1%) y call centers (4.4%). En cuanto a las actividades comerciales y los servicios de alojamiento y turísticas, estas contribuyeron al crecimiento del PIB en un 0.4%, respectivamente. La inflación se mantuvo estable, promediando de 2016 a 2019, un 3.7%, siendo las actividades que más generaron inflación, la educación con tasa del 6.2%, las bebidas alcohólicas y tabaco (5.5%), Salud (5.0%) y el alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles (4.7%).

En el contexto del análisis económico y social causado por la crisis sanitaria, el sector privado de San Pedro Sula se vio fuertemente afectado. Un 44.4% de las empresas expresaron no haber obtenido ganancias durante el año 2020. A la vez, aquellas que lograron generar ganancias, indican que estas fueron iguales (5.7%) o menores (30.2%) a

las obtenidas el año anterior. Solamente un 6.3% de las empresas expresaron haber superado las cifras del año previo. Las únicas empresas que indican haber superado sus ganancias del año previo corresponden en su mayoría al sector de salud, productor agrícola, información, comunicaciones, Industria manufacturera agrícola y no agrícola.

Dado el desempeño financiero expresado, existe una valoración regular (44.9%) por parte de los empresarios para la situación actual de las empresas. De igual manera, un segmento expresa una valoración mala (24.2%) mientras que otro la considera buena en igual proporción (28.3%). Sin embargo, las expectativas para el año 2021 expuestas son favorables. Un 74.5% de las empresas espera un mejor ambiente de negocios; solamente un 19.4% espera un contexto igual o peor.

Visto de esta forma, el municipio de San Pedro Sula presenta un dinamismo empresarial amplio, con un gran margen de crecimiento dada la gran variedad de actividades que se desarrollan, pero que a su vez padece de fuertes retos en disponibilidad de capital humano; debido a que existe un elevado nivel de deserción en el sistema educativo y barreras económicas así como sociales para el trabajo y educación de las personas, principalmente en los jóvenes que 12 a 30 años y que se ve reflejado en los altos niveles de subempleo invisible que existen. Si bien las expectativas económicas a futuro son favorables, las personas carecen de oportunidades de desarrollo personal ante las constantes necesidades del hogar.

Con respecto al comportamiento de la dinámica laboral presentada en San Pedro Sula, las cifras indican que, en los últimos años, la participación de la fuerza de trabajo se mantuvo en un 58.8% en promedio. Para 2019 se muestra que, el 92.5% se encontraban como ocupados, de los que, el 61.9% son asalariados en las categorías empleados públicos (4.0%), privados (55.0%) o domésticos (3.0%). El empleo independiente o no asalariado fue del 38.1% predominando los cuentapropistas. Por su parte, el desempleo se mantuvo en niveles del 7.3% al 11.6% en promedio, siendo bajas con respecto a Distrito Central. El subempleo, es uno de los problemas que más afecta a la fuerza laboral sampedrana, ya que, en promedio, el 54.6% de los ocupados se encontraban en dicha situación, siendo el subempleo invisible el que impacta de manera negativa las condiciones de empleabilidad y permanencia en el trabajo de la población de esta ciudad.

Tabla 1. Distribución del empleo por rama de actividad.
(En porcentajes)

Rama de Actividad	2016	2017	2018	2019
Industria manufacturera	23.0	22.5	21.7	23.7
Textiles, Cuero y Calzado	29.7	33.1	31.5	32.9
Productos Metálicos, Maquinaria y Equipo	11.9	11.7	12.2	13.6
Industria agroalimentaria	13.8	16.4	11.5	16.9
Call Centers	6.5	7.0	7.3	7.5
Comercio al por mayor y al por menor	25.0	25.4	25.3	24.6
Actividades de alojamiento y de servicios turísticos	7.5	8.3	7.9	6.2

Fuente: IIES-UNAH con datos del INE.

En cuanto a las actividades productivas que más personas emplean, se encuentran el comercio al por mayor y menor con el 26.7% de los ocupados de San Pedro Sula, seguido por la industria manufacturera (22.3%) y, el alojamiento y servicio de comidas (8.3%). Las demás actividades concentraron al restante, 42.7% de la fuerza laboral. Dentro del sector de la manufactura destacan, las actividades de producción textil, cueros y calzados como una de las mayores empleadoras de fuerza laboral, ya que esta concentra aproximadamente el 30.6% de los empleos industriales, asimismo, las industrias agroalimentarias y de producción de metales, maquinaria y equipo mantienen un porcentaje significativo de empleos en esta ciudad, sumando en conjunto, el 29.2% de los ocupados en el sector secundario de San Pedro Sula. De la misma manera, las estimaciones tienden a reflejar que estas mismas actividades son las que mayormente emplean a población joven. Las actividades comerciales concentran al 27.6% de la fuerza laboral entre 15 a 30 años, seguidamente, la manufactura con el 23.6%, los alojamientos y servicios turísticos con el 9.0% y las actividades de servicios administrativos con el 5.7%.

Tabla 2. Distribución del empleo joven por rama de actividad
(En porcentajes)

Rama de Actividad	2016	2017	2018	2019
Industria manufacturera	21.7	21.6	23.3	27.6
Textiles, Cuero y Calzado	30.6	32.2	31.0	31.5
Productos Metálicos, Maquinaria y Equipo	12.1	13.8	13.1	13.9
Industria agroalimentaria	14.3	15.6	13.4	16.1
Comercio al por mayor y al por menor	28.0	28.2	27.1	27.0
Actividades de alojamiento y de servicios turísticos	8.9	10.4	8.4	8.3

Fuente: IIES-UNAH con datos del INE.

6.2 ANÁLISIS DEL ENTORNO MACROECONÓMICO DE CHOLOMA

6.2.1 Contexto Demográfico

Ubicada en el departamento de Cortés, la municipalidad de Choloma fue creada el 13 de mayo de 1894 con una extensión territorial de 450.46 km². Posteriormente, bajo el acuerdo 660 del 12 de noviembre de 1941 conforme al Decreto 108, el municipio adquirió el título de ciudad (Instituto de Acceso a la Información Pública, 2021). Según el INE, al cierre del año 2019, la población ascendía a 66,098 personas; de estas, el 69.0% son hombres y el 31.0%, mujeres. Dadas las condiciones demográficas del municipio, el 83.0% de la población se concentra en el casco urbano de Choloma principalmente por las actividades productivas que se llevan a cabo en esta área, las que tienden a desplazar a un porcentaje significativo de personas de otras zonas a esta ciudad.

Las cifras reflejan un bajo porcentaje de la población con estudios finalizados; en donde, sólo un 71% de las mujeres finalizó su educación; a la vez, y en un porcentaje más bajo, el 64.27% de los hombres han culminado sus estudios. Además, se observan ciertas limitantes en el desarrollo socioeconómico local y la generación de talento humano capacitado. Solamente un 4.7% de las personas en edad de trabajar en el municipio expresan haber alcanzado el nivel universitario. Por otro lado, un 54.8% de cuentan con un nivel educativo de nivel básico. Asimismo, se observa un alto nivel de deserción estudiantil dado que la cifra baja a nivel de ciclo común (11.92%) y diversificado (15.97%).

En este contexto, es importante destacar las razones por las que los individuos deciden no estudiar, las estadísticas para 2019 indican que un 48.1% de estos dejaron sus estudios por motivos de trabajo; siendo los hombres, quienes optan más por abandonar sus estudios por trabajo (59.6%) y por la falta de recursos económicos (19.9%). Es importante destacar que, en Choloma existe un porcentaje significativo de personas que ni estudian ni trabajan (16.31%). El acceso a la educación, como bien se mencionó, es un factor que condiciona las oportunidades laborales de los jóvenes, ya que se estima que, el 1.5% de las personas entre 15 a 24 años no cuentan con educación, y un 83.2% sólo con educación secundaria, convirtiéndolos en un grupo vulnerable ante las desigualdades existentes en el entorno económico. Ante este panorama, la migración fuera del país se ha tornado una alternativa ante las carencias que padece la población en esta ciudad, ya que se estima que, Choloma es el quinto municipio expulsor de población emigrante del país, ya que aproximadamente, el 3.1% de estos sale de esta ciudad (OIM, 2020).

Choloma no se queda exenta de los problemas sociales que se viven en el país, ya que, el 72.7% de los hogares perciben ingresos inferiores al salario mínimo, lo que ocasiona que, el 31.4% vivan en condición de pobreza. Sin embargo, esto no permite menospreciar la presencia de altos niveles de pobreza extrema (14.14%) y relativa (22.93%). De igual manera, se presentan diferencias en los niveles de pobreza según sexo dado que la cifra de no pobres se reduce a 41.63% para la mujer y se eleva a 72.49% para el hombre. Además, se observa que las mujeres mantienen una mayor participación en el sector informal, con bajos ingresos y altamente vulnerables, lo que incide y limita la contribución que estas tienen en el ingreso familiar y, por ende, en la situación de pobreza que se vive.

Por otra parte, problemas como la falta de planificación y promoción del desarrollo económico y generación de empleo a través de políticas públicas locales y la creciente situación de violencia en que vive la población, han sido alicientes que han obstaculizado el desarrollo pleno tanto en el plano económico como social de Choloma y que han impactado en la generación de oportunidades de empleo decente y de ingresos para la población de este municipio, principalmente en población vulnerable como las mujeres y los jóvenes; los cuales, se enfrentan a un limitado acceso al empleo, financiamiento, entre otros.

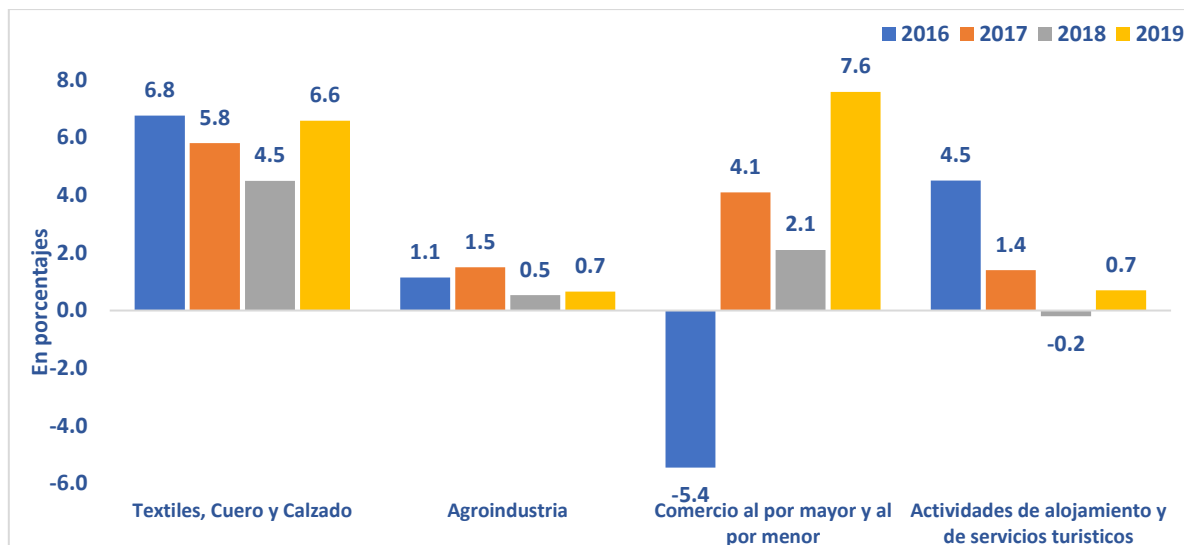
6.2.2 Contexto Económico

El municipio presenta un alto dinamismo económico, según cifras obtenidas del Diagnóstico de Sistemas de Mercado (2020), las empresas que más predominan en Choloma son las de actividades profesionales (10.77%), industrias manufactureras no agrícolas (10.77%), servicios de comida (10.77%) y construcción (9.23%). Por otro lado, los sectores con menor actividad empresarial son la producción e industria manufacturera agrícola (1.54%), centros de recreación y convenciones (1.54%), entretenimiento (3.08%) y enseñanza (3.08%). Al igual que San Pedro sula, Choloma se enfrenta a desafíos que merman y limitan su crecimiento en el país, principalmente, por la alta vulnerabilidad climática de la región donde se ubica, así como la alta criminalidad y violencia en que vive su población, los que impactan significativamente en la productividad y la generación de empleo.

Por otro lado, Choloma es considerada la segunda ciudad industrial del país, dado que concentra a más de 96 industrias manufactureras en cuatro parques industriales; de las que, el 36.5% se dedican a la producción textil, y el restante, a otras actividades dedicadas a la manufactura electrónica e intermedia. Además, por su generación de valor agregado y empleo, Choloma se convierte en la segunda ciudad que más contribuye al Producto Interno Bruto y la que emplea al 36.1% de su fuerza laboral total. Asimismo, las actividades comerciales y de servicios de comida tienen una contribución significativa al crecimiento

económico, ya que representan actividades productivas con mayor crecimiento en los últimos años.

Gráfico 2. Contribución de las principales actividades económicas a la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto de Choloma



Fuente: IIES-UNAH, estimaciones propias con base a datos del INE y BCH.

De acuerdo con estimaciones realizadas, se observa que, Choloma ha mantenido un crecimiento promedio del 2.7% durante el periodo 2016 a 2019, principalmente impulsado por las actividades manufactureras, en específico la producción de textiles, cueros y calzados (5.9% de contribución a la tasa de crecimiento del PIB de Choloma) y los productos agroindustriales (1.0%). En cuanto a las actividades comerciales y los servicios de alojamiento y turísticas, estas contribuyeron al crecimiento del PIB un 2.1% y un 1.6%, respectivamente. En el contexto de la disrupción económica y social causada por la crisis sanitaria, el sector privado de Choloma se vio fuertemente afectado. Un 35.4% de las empresas expresaron no haber obtenido ganancias durante el año 2020. A la vez, aquellas que lograron generar ganancias, indican que estas fueron iguales (6.2%) o menores (26.2%) a las obtenidas el año anterior. Solamente un 8.1% de las empresas expresaron haber superado las cifras del año previo. Las únicas empresas que indican haber superado sus ganancias del año previo corresponden al sector de enseñanza, industria manufacturera no agrícola y transporte.

Dado el desempeño financiero expresado, existe una valoración regular (46.2%) por parte de los empresarios para la situación actual de las empresas. De igual manera, un segmento expresa una valoración mala (24.6%) mientras que otro la considera buena en igual proporción (25%). Sin embargo, las expectativas para el año 2021 son favorables, dado que un 86.2% de las empresas espera un mejor ambiente de negocios; solamente un 10.8%

espera un contexto igual o peor. Similarmente a San Pedro Sula, el municipio de Choloma presenta un dinamismo empresarial amplio, pero con limitado margen de crecimiento. Asimismo, se observan fuertes retos en disponibilidad de capital humano; existe un elevado nivel de deserción en el sistema educativo y barreras económicas y sociales para el trabajo y educación de las personas. Si bien las expectativas económicas a futuro son favorables, las personas carecen de oportunidades de desarrollo personal ante las constantes necesidades del hogar.

Con respecto al comportamiento de la dinámica laboral presentada en Choloma, las cifras indican que, en los últimos años, la participación de la fuerza de trabajo se mantuvo en un 53.8% en promedio. Para 2019 se muestra que, el 95.4% se encontraban como ocupados, de los que, el 68.5% son asalariados en las categorías empleados públicos (3.5%), privados (62.7%) o domésticos (2.4%). El empleo independiente o no asalariado fue del 31.5% predominando los cuentapropistas. Por su parte, el desempleo se mantuvo en niveles del 3.0% al 7.0% en promedio, siendo bajas con respecto a Choloma. Si bien se observa un dinamismo económico amplio en el municipio, es necesario reconocer que existen problemas con respecto a la calidad del empleo y barreras al trabajo. Dentro de la población ocupada, solo un 44.21% expresa no tener problemas de empleo. Por otro lado, el 55.79% se encuentra subempleado; de estos, la mayoría se encuentran en la categoría de subempleo invisible (52.75%).

**Tabla 3. Distribución del empleo por rama de actividad
(en porcentajes)**

Rama de Actividad	2016	2017	2018	2019
Industria manufacturera	31.0	37.3	41.4	37.5
Textiles, Cuero y Calzado	74.2	61.4	52.0	62.4
Agroindustria	18.1	18.7	20.1	23.1
Comercio al por mayor y al por menor	18.2	21.7	17.5	15.3
Actividades de alojamiento y de servicios turísticos	5.4	4.3	5.5	6.5

Fuente: IIES – UNAH, estimaciones propias con base a datos del INE y BCH.

A nivel laboral se observa que el municipio se sostiene fundamentalmente por la industria manufacturera al emplear un 36.6% de la fuerza laboral, en promedio; de las que, el 62.0% laboran en la maquila textil, un 19.9% en la agroindustria y el restante en otras actividades conexas. Asimismo, el 18.0% de la fuerza laboral desarrolla actividades comerciales y un 5.4% en actividades de servicios de comidas dentro del rubro de los servicios turísticos. Además, se observa una fuerte presencia del sector construcción (12.9%). Las ocupaciones principales que resultan de estos sectores son en su mayoría las siguientes: oficiales,

operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (33.77%); trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (17.51%); ocupaciones elementales (15.48%); y operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (12.75%).

**Tabla 4. Distribución del empleo joven por rama de actividad
(en porcentajes)**

Rama de Actividad	2016	2017	2018	2019
Industria manufacturera	45.1	45.6	43.5	41.3
Textiles, Cuero y Calzado	53.1	65.4	64.7	72.5
Agroindustria	15.6	16.8	16.5	17.5
Comercio al por mayor y al por menor	25.9	21.0	15.5	21.1
Actividades de alojamiento y de servicios turísticos	6.7	8.0	8.2	9.3

Fuente: IIES – UNAH, estimaciones propias con base a datos del INE y BCH.

Las estimaciones tienden a reflejar que estas mismas actividades son las que mayormente emplean a población joven. Las actividades de la manufactura industrial concentran al 43.6% de la fuerza laboral entre 15 a 30 años, seguidamente, el comercio con el 20.5%, los alojamientos y servicios turísticos con el 8.0% y las actividades de servicios administrativos con el 5.7%. En este sentido, los resultados del Estudio de Mercado Laboral, oportunidades y desafíos para las y los jóvenes provenientes de zonas vulnerables (USAID, 2018) muestran que las empresas de Choloma de rubros como la agroindustria, manufactura y textiles tienden a contratar una mayor proporción de jóvenes, principalmente de zonas vulnerables, además de que, estas mantienen buenas perspectivas de crecimiento económico a futuro.

VII. ANÁLISIS PROSPECTIVOS DE MERCADO LABORAL

El análisis prospectivo de mercado laboral para las ciudades de San Pedro Sula y Choloma parte de las tendencias que se han ido visualizando y consolidando hasta el momento en torno a los principales aspectos económicos que determinarían si las mismas continúan, cambian o se estancan en el tiempo. Para diseñar los escenarios se ha empleado la metodología del Modelo de Proyección de Empleo, que sugiere analizar los cambios que surgen a raíz de la interacción de variables económicas como el valor agregado bruto de las principales actividades productivas, entre otras, con la tendencia del empleo en estas ciudades. De esta interacción entre variables surgen tres escenarios que son mutuamente excluyentes; los cuales, atienden un equilibrio entre la influencia de variables exógenas y endógenas que determinan las condiciones de empleo en las ciudades antes mencionadas. Adicionalmente, se construyó un modelo base a partir varios supuestos macroeconómicos que constituyen el punto de partida para analizar los cambios que se producen en el entorno económico y sobre los cuales se plantean los escenarios prospectivos.

Entre las variables de incertidumbre endógenas que conforman el modelo base se encuentran: el valor agregado bruto de cada ciudad, el valor agregado bruto nacional, así como el valor agregado bruto tanto a nivel de ciudad como nacional de los principales sectores que inciden en las condiciones económicas y de empleo como ser la industria textil, la de producción arneses y partes de automóviles, la agroindustrial y, los alojamientos y servicios turísticos. Asimismo, entre los factores exógenos se pueden mencionar la evolución de la pandemia de la Covid-19 y la difusión de la vacuna a nivel regional, el comportamiento de la emigración y violencia, y el impacto del cambio climático.

Como bien se mencionó se desarrollaron tres escenarios para evaluar el impacto de los choques externos en la producción y empleo de cada sector productivo. El propósito de estos escenarios es visualizar como se afectaría el crecimiento y generación de empleo a partir de choques positivos o negativos en las variables macroeconómicas descritas anteriormente, y así visualizar, cuales estos, serían más o menos dinámicos en términos de empleo. Cabe mencionar que, estos escenarios se derivan del modelo base, el que asume como supuestos las variaciones en las tasas de crecimiento de la economía regional y nacional, y la evolución que tendrían los sectores productivos que más generan y concentran trabajadores. A continuación, se presentan la descripción de los escenarios utilizados en la proyección de empleo para San Pedro Sula y Choloma.

Escenario Tendencial: Este escenario neutro se basa en la observación de la evolución “natural” de las variables macroeconómicas usadas en los supuestos y en la estimación

econométrica del empleo para los años 2021 a 2030. En este se analizará como el empleo a nivel sectorial crecerá o decrecerá, de acuerdo con, la tendencia que han mantenido de manera retrospectiva, los principales supuestos macroeconómicos en que se basa el modelo base; la que no supondrá que será afectada por choques positivos o negativos en la economía durante los próximos años. Para este escenario, fue necesario definir el caso hipotético de que las condiciones económicas se mantendrán similares a las presentadas antes de la pandemia de la Covid-19 con una leve corrección para 2020, además, de presentar tasas de desempleo e informalidad estables, y tasa de crecimiento económico positivas y crecientes de acuerdo con los valores observados retrospectivamente. Asimismo, se hace la suposición de que la violencia y pobreza persisten en igual magnitud, sin mostrar disminución o incrementos.

Escenario Pesimista: Este escenario se basa en la hipótesis de que un choque negativo en la economía provocará que las tasas de crecimiento para San Pedro Sula, Choloma y a nivel nacional disminuyan progresivamente sin llegar a valores negativos, impactando de diversas maneras en el crecimiento de los sectores productivos analizados y, por ende, en la generación de empleo. De esta forma, el impacto negativo derivado de un choque adverso se simula mediante la desaceleración del crecimiento de la economía de cada ciudad y a nivel nacional.

Para la definición de este escenario, fue necesario el criterio de expertos para identificar y simular cuales serían los principales choques que afectarían negativamente el entorno económico a futuro. En el caso de San Pedro Sula, el análisis estructural aplicado mostró que factores como la corrupción creciente, los altos niveles de pobreza y desigualdad, la migración, la alta criminalidad y violencia fueron considerados como los que generarían un impacto negativo en la economía y por ende en la generación de empleo. Para Choloma, se consideraron factores como la alta criminalidad, violencia y el incremento en el crecimiento demográfico aquellos que generarían un impacto negativo en el entorno económico de la ciudad. Del mismo modo, consideran que la Covid-19 es un factor que repercutiría en las condiciones económicas a un mediano plazo, pero por su carácter no persistiría en un largo plazo.

Escenario Optimista: Con el fin de presentar un panorama completo, se simula un modelo favorable u optimista, el cual parte de la hipótesis que la trayectoria de las principales variables económicas verá un aumento favorable en sus tasas de crecimiento totales y sectoriales. Este efecto se traduce en un impacto positivo y una tendencia creciente a lo previsto en el modelo base. Al igual que, en el escenario pesimista, fue necesario el criterio de experto para conocer cuales factores podrían mejorar las condiciones del entorno

económico a futuro, entre estas destacan: la mejora sustancial en la competitividad, las condiciones laborales y educativas del municipio, aunada a un crecimiento económico favorable a nivel nacional para los próximos años en el caso de San Pedro Sula. Para Choloma, los expertos consideran que factores como la implementación de políticas que mejoren la inversión privada, tanto nacional como extranjera, así como políticas económicas y un crecimiento económico adecuado, serían factores que se traducirían en una mejora sustancial de las condiciones de empleabilidad para esta ciudad.

7.1 Previsiones macroeconómicas de Modelo de Proyección de Empleo (Supuestos Macroeconómicos)

En este apartado, se presentan los resultados de las proyecciones a futuro de los principales supuestos macroeconómicos que conforman el modelo base sobre el cual se plantean los escenarios prospectivos de empleo para San Pedro Sula y Choloma. Las estimaciones se realizaron sobre la base del crecimiento promedio observado de los sectores productivos y ajustado a los efectos de la pandemia de la Covid-19 y de los fenómenos naturales que afectaron principalmente la zona noroccidental del país, por lo que, posiblemente en el futuro tiendan a presentar mayores variaciones a las presentadas. Además, es importante mencionar que, las proyecciones sintetizadas en este estudio no constituyen una representación completamente exacta del comportamiento a futuro, sino que vienen a representar una visión sobre el desarrollo consistente de la economía de estas ciudades basada en información retrospectiva y datos disponibles hasta el momento.

Tabla 5. Supuestos macroeconómicos del modelo base para San Pedro Sula y Choloma

	2021	2025	2030
Supuestos macroeconómicos			
Tasa de crecimiento económico de SPS (%)	5.3	3.3	3.0
Tasa de crecimiento económico de Choloma (%)	7.1	5.3	4.2
Tasa de crecimiento económico nacional (%)	5.2	5.0	3.7
Tasa de crecimiento del sector Manufactura en SPS (%)	4.8	4.8	4.4
Tasa de crecimiento del sector Manufactura en Choloma (%)	3.5	3.6	3.0
Tasa de crecimiento del sector Alojamiento y servicios turísticos en SPS (%)	4.4	4.0	3.2
Tasa de crecimiento del sector Alojamiento y servicios turísticos en Choloma (%)	4.4	3.8	3.2
Tasa de crecimiento del sector Manufactura nacional (%)	8.8	4.0	3.3
Tasa de crecimiento del sector Alojamiento y servicios turísticos nacional (%)	5.4	3.4	3.9
Supuestos sobre el empleo en San Pedro Sula			
Empleo en la manufactura textil	37,545	42,259	48,152
Empleo en la manufactura intermedia	9,096	11,462	14,419
Empleo en el sector agroalimentario	22,178	24,661	27,764
Empleo en call centers	9,139	11,621	14,723
Empleo en el sector de alojamiento y servicios turísticos	21,455	23,721	26,553
Supuestos sobre el empleo en Choloma			
Empleo en la manufactura textil	26,265	28,364	31,225
Empleo en el sector agroalimentario	11,921	16,286	21,744
Empleo en el sector de alojamiento y servicios turísticos	7,215	8,821	11,310

Fuente: IIES-UNAH, proyecciones a 2030

Para el modelo base de San Pedro Sula, se estima y prevé que el crecimiento del valor agregado bruto para la ciudad sea, en promedio, del 3.6% anual entre el 2021 al 2030. mostrando un ligero aumento del 0.3% a 2025 (3.9% en promedio), y una desaceleración en el crecimiento proyectado para 2030 del 3.3%. Para Choloma, se estima un crecimiento, del 5.3% anual en promedio, para el periodo 2021 a 2030. De la misma manera, se prevé que para 2025 se alcance una tasa promedio del 5.3% y una disminución a 2030 del 4.6%. Este comportamiento está relacionado a la misma dinámica presentada a nivel nacional, en donde la tasa de crecimiento promedio es superior en 1.0 puntos porcentuales a la de San Pedro Sula e inferior en 0.7% a la de Choloma. Estas proyecciones macroeconómicas son el resultado de los supuestos en los que se basa el modelo, dejando un margen de crecimiento un tanto conservador, pero que se complementa con las variaciones en los sectores productivos tanto para San Pedro Sula, Choloma como a nivel nacional.

En general, uno de los sectores que más ha contribuido al crecimiento sostenido del valor agregado bruto de San Pedro Sula, es la industria manufacturera, específicamente en los rubros de producción textil, de arneses y partes de automóviles, la agroindustria, y más recientemente los servicios conexos como los call centers. De acuerdo con las proyecciones, estos sectores crecerán a tasas promedio del 3.5% (industria textil), 6.7% (arneses y partes de automóviles), 3.1% (agroindustria) y 6.5% (call centers). Por otro lado, el sector de alojamientos y servicios turísticos mantendrán un crecimiento cercano al 3.5% y 7.3%, respectivamente para los próximos años.

En Choloma, el sector de la industria manufacturera presentará un comportamiento similar al presentado por San Pedro Sula, donde la tasa promedio de crecimiento en este sector será del 3.5% influenciado principalmente, por rubros como la industria textil y la agroindustria, mismos que presentan tasas de crecimiento del 4.0% y del 7.3%, respectivamente. En cuanto al sector de alojamientos y servicios turísticos, específicamente en el rubro de servicios de comidas, el crecimiento promedio previsto es del 3.8% anual. Por su parte, a nivel nacional se estima que las actividades manufactureras y turísticas tendrán un menor ritmo de crecimiento para los próximos años, en relación con las variaciones de crecimiento observados en años anteriores. En este sentido, la manufactura pasará de una tasa observada del 8.8% al 3.3% en promedio, para los años 2021 a 2030. El sector de las actividades de alojamiento y servicios turísticos reflejan un repunte de más de 3.9% a la tasa observada.

7.2 Proyecciones y evolución del empleo sectorial en San Pedro Sula, 2021-2030

En cuanto a los resultados de las proyecciones de empleo para San Pedro Sula, el modelo base prevé que, para el periodo 2021 al 2030, la tendencia y comportamiento de la oferta laboral crecerá a tasas estables del 3.6% en promedio. La previsión de crecimiento para los sectores como la manufactura se estima en 4.7%, además, las actividades de alojamiento y servicios turísticos crecerán por encima de la media de empleo, siendo dicho crecimiento del 5.1%. Por su parte, al evaluar los efectos de la evolución de las variables macroeconómicas sobre el empleo, se observa, que los niveles de empleo tienden a variar con relación escenarios planteados, mismos que se detallan a continuación.

7.2.1 Proyecciones de empleo en el Sector Textil

Las proyecciones tendenciales de empleo para el sector textil muestran un crecimiento estimado del 12.6% a 2025, reflejando un aumento de más de 4,400 nuevos puestos de trabajo a este año. Para 2030, se prevé que la generación de empleo en esta actividad

sufrirá una desaceleración del 6.7% entre el periodo de 2026 a 2030. La evolución económica del sector de la maquila textil indica que, para los primeros cinco años, se presentará un crecimiento pronunciado en la cantidad de empleos como resultado de mejores condiciones en el entorno económico que muestran que, la tendencia de recuperación económica favorecerá el empleo en este sector, sin embargo, a largo plazo, el crecimiento disminuirá levemente, siendo similares a las presentadas en años anteriores.

Desde una perspectiva pesimista, se prevé que el empleo para 2025 presentará una variación menor a la estimada en el escenario tendencial, siendo esta del 9.4%. Bajo esta situación, las estimaciones muestran que anualmente se generaran 660 puestos de trabajo, hasta alcanzar 3,300 nuevos empleos a 2025. Ya para 2030, que se estima se crearán aproximadamente 2,305 empleos en la industria textil, mostrando un crecimiento menor del 6.0%. Por su parte, si las condiciones económicas tanto a nivel de San Pedro Sula como nacional tienden a ser favorables (escenario optimista), las proyecciones reflejan un aumento del 14.7%, que se traduciría en 5,186 nuevos empleos para un total de 40,420 personas trabajando en este sector como resultado de un mejor dinamismo y competitividad de la industria textil para los próximos cinco años. Para el periodo 2026 a 2030, se prevé que el empleo crecerá en un 11.4%, generándose aproximadamente, 4,621 puestos de trabajo.

Tabla 6. Proyecciones de empleo para la manufacturera textil de San Pedro Sula, 2020 – 2030

		2020	2025	2030
Modelo Base	Empleo total (en miles)	35,234	42,259	48,152
	Variación porcentual	4.6%	19.9%	13.9%
Escenarios				
Tendencial	Empleo total (en miles)	35,234	39,689	42,345
	Variación porcentual	4.6%	12.6%	6.7%
Pesimista	Empleo total (en miles)	35,234	38,539	40,843
	Variación porcentual	4.6%	9.4%	6.0%
Optimista	Empleo total (en miles)	35,234	40,420	45,041
	Variación porcentual	4.6%	14.7%	11.4%

Fuente: IIES-UNAH, proyecciones a 2030.

7.2.2 Proyecciones de empleo en el Sector Industrial Intermedio (arneses y piezas para automóviles)

En cuanto al sector industrial intermedio (arneses y piezas para automóviles), las estimaciones bajo los tres escenarios planteados muestran un comportamiento similar al presentado por la industria textil, en donde, para 2025 se reflejan incrementos significativos en la cantidad de empleos que concentra dicho subsector. En el caso del escenario tendencial, se visualiza una variación del 23.1% en el empleo, al pasar de 8,710 empleos en 2020 a 10,719 en 2025, además, las previsiones indican que, en promedio, la cantidad aumentará gradualmente en 4.2% cada año. Se espera un crecimiento del 17.3% para 2030, traduciéndose en 1.073 nuevos puestos de trabajo, generándose anualmente, 415 empleos, en promedio.

Con relación a las proyecciones del escenario pesimista, se espera que el empleo apenas aumente en un 7.4%, reflejando menos de 600 nuevos puestos de trabajo a 2025, es decir que, cerca de 130 empleos se crearían anualmente, entre 2021 y 2025. Por su parte, se estima a que a 2030, este ritmo de crecimiento sería mayor, ya que se crearían aproximadamente 1,400 nuevos trabajos, mostrando así una variación del 14.9% entre 2026 a 2030 (la variación anual sería del 2.8% en promedio para estos años). En cambio, los resultados del escenario optimista muestran que el empleo en este sector presentará un crecimiento pronunciado del 37.3% en 2025, lo que implicaría que se generen 3,251 puestos de trabajo. Este comportamiento va en concordancia con el crecimiento registrado en el empleo para este sector en 2020, el cual creció en 1.1% a nivel nacional.

Tabla 7. Proyecciones de empleo para la industria de fabricación de arneses y piezas de automóvil de San Pedro Sula, 2020 – 2030

		2020	2025	2030
Modelo Base	Empleo total (en miles)	8,710	11,462	14,419
	Variación porcentual	3.3%	31.6%	25.8%
Escenarios				
Tendencial	Empleo total (en miles)	8,710	10,719	12,489
	Variación porcentual	3.3%	23.1%	16.5%
Pesimista	Empleo total (en miles)	8,710	9,359	10,754
	Variación porcentual	3.3%	7.4%	14.9%
Optimista	Empleo total (en miles)	8,710	11,961	14,034
	Variación porcentual	3.3%	37.3%	17.3%

Fuente: IIES-UNAH, proyecciones a 2030.

7.2.3 Proyecciones de empleo en el Sector Agroindustrial

A nivel de la agroindustria, las proyecciones tendenciales muestran un menor dinamismo en comparación a los demás sectores que conforman la industria manufacturera, dado que la variación del empleo entre 2021 a 2025, se situó en un 9.7%, representando, aproximadamente, 2,095 nuevos puestos de trabajo. No obstante, a 2030 se prevé que el empleo tendría un mayor crecimiento al registrado en 2025, siendo este del 10.3% reflejando cerca de 2,429 nuevos empleos entre 2026 y 2030.

Desde un escenario pesimista, se proyecta un crecimiento similar al presentado en el escenario anterior, dado que se estima que el empleo crecerá en un 5.2% en 2025, reflejando un poco más de 1,100 nuevos trabajadores en esta industria. Esta situación puede ser explicada por una lenta recuperación del sector agrícola en la zona noroccidental del país, la que impactaría en la productividad de la agroindustria, mermando tanto el valor agregado generado como las condiciones de empleabilidad. A pesar de este panorama, se estima que, para el 2030 el empleo agroindustrial aumentaría en un 9.6%, generándose, cerca de 2,175 nuevos trabajos.

En cambio, la existencia de condiciones que faciliten y favorezcan a la agroindustria a futuro implicarían, desde un escenario optimista, que el empleo crezca en, aproximadamente, un 12.9%, incrementándose en un poco más de 2,700 puestos de trabajo a 2025. Consecuentemente, las previsiones a 2030 muestran un crecimiento similar al proyectado a 2025, en donde la variación porcentual entre estos años se ubicó en un 12.4%, siendo la

cantidad de empleos creados del 2.4% anualmente, hasta alcanzar 3,000 nuevos empleos a 2030.

Tabla 8. Proyecciones de empleo para la Agroindustria de San Pedro Sula, 2020 – 2030

		2020	2025	2030
Modelo Base	Empleo total (en miles)	21,557	24,661	27,764
	Variación porcentual	1.4%	14.4%	12.6%
Escenarios				
Tendencial	Empleo total (en miles)	21,557	23,652	26,080
	Variación porcentual	1.4%	9.7%	10.3%
Pesimista	Empleo total (en miles)	21,557	22,674	24,849
	Variación porcentual	1.4%	5.2%	9.6%
Optimista	Empleo total (en miles)	21,557	24,340	27,356
	Variación porcentual	1.4%	12.9%	12.4%

Fuente: IIES-UNAH, proyecciones a 2030.

7.2.4 Proyecciones de empleo en el Sector de Actividades Conexas: Call Center en San Pedro Sula

Continuando con las proyecciones de empleo para la industria manufacturera en San Pedro Sula, las estimaciones muestran que actividades conexas como los call centers reflejarán para los próximos años, un incremento significativo en la cantidad de empleo a crear. Tal es el caso del escenario tendencial, en donde se prevé que, para el 2025, este crecerá en un 29.2%, como resultado del buen desempeño económico que ha tenido estas actividades en años anteriores, lo que proseguirá hasta 2030, estimándose en un incremento más leve del empleo del 17.9%. En este contexto, se esperaría que, de manera natural, desde 2026 hasta 2030 se generen en promedio, 393 empleos anualmente en estas actividades.

Por su parte, la evolución del empleo bajo un escenario pesimista muestra un incremento del 15.9% en la cantidad de empleos que concentraría los call centers en 2025, principalmente relacionado a una disminución del aporte de este sector al crecimiento de la economía sampedrana. No obstante, las proyecciones indican un leve aumento relativo del empleo para 2030, alcanzando así los 11,665 puestos de trabajo (esto implicaría un incremento del 18.3% de 2026 a 2030). En cuanto al escenario optimista, se prevé para 2025, un incremento del 31.9% del empleo en los call centers que se traducirían en aproximadamente, 542 nuevos empleos anuales. No obstante, las previsiones indican que

para 2030, el crecimiento porcentual en el empleo sería inferior al de 2025, incrementándose en un 21.3%, mostrando a la vez un ritmo de crecimiento anual del 3.9%.

Tabla 9. Proyecciones de empleo para las actividades conexas: Call Centers de San Pedro Sula, 2020 – 2030

		2020	2025	2030
Modelo Base	Empleo total (en miles)	8,508	11,621	14,723
	Variación porcentual	9.0%	36.6%	26.7%
Escenarios				
Tendencial	Empleo total (en miles)	8,508	10,990	12,958
	Variación porcentual	9.0%	29.2%	17.9%
Pesimista	Empleo total (en miles)	8,508	9,863	11,665
	Variación porcentual	9.0%	15.9%	18.3%
Optimista	Empleo total (en miles)	8,508	11,217	13,612
	Variación porcentual	9.0%	31.9%	21.3%

Fuente: IIES-UNAH, proyecciones a 2030.

7.2.5 Proyecciones de empleo en el Sector de Alojamientos y Servicios Turísticos en San Pedro Sula

Por último, las proyecciones de empleo para el sector de alojamiento y servicios turísticos muestran un dinamismo similar al del resto de sectores, principalmente por el incremento de actividades ligadas a los servicios de comida; las cuales, han tenido una notoriedad desde 2019 en el entorno económico, a la vez que representan una forma de generar empleo e ingresos para la población. En este contexto, al analizar la tendencia de la evolución del empleo tendencial a futuro, se visualiza que para 2025, el empleo en este sector crecerá en un 14.4%, lográndose generar más de 581 empleos anuales. Para 2030, el ritmo de crecimiento será menor, alcanzando el 9.1% con respecto a 2025, lo significaría cerca de 2,093 nuevos trabajos a 2030.

Por su parte, si las condiciones económicas en el sector turístico se mantienen desfavorables a raíz de las consecuencias de la pandemia, se prevé que este crecería en un 13.0%, siendo aproximadamente, 2,628 empleos entre 2021 a 2025, impulsado principalmente por los servicios de comidas, las cuales tendrían un despegue a pesar de las condiciones económicas. En lo que respecta a la previsión para 2030, se observa un leve repunte en la variación porcentual, siendo esta del 7.8%, representando así, 1,781 nuevos empleos. En cambio, si las condiciones tienden a mejorar para este sector, las previsiones indican que, para 2025, el empleo se incrementaría en un 20.4%, generándose cerca de 823 empleos anuales, no obstante, para 2030, se prevé que seguirá creciendo la cantidad de

nuevos empleos, pero en menor medida, estimándose un poco más de 440 nuevos empleos anuales.

Tabla 10. Proyecciones de empleo para el sector de Alojamiento y Servicios Turísticos en San Pedro Sula, 2020 – 2030

		2020	2025	2030
Modelo Base	Empleo total (en miles)	20,174	23,721	26,553
	Variación porcentual	-42.6%	2.4%	2.2%
Escenarios				
Tendencial	Empleo total (en miles)	20,174	23,081	25,174
	Variación porcentual	-42.6%	14.4%	9.1%
Pesimista	Empleo total (en miles)	20,174	22,802	24,582
	Variación porcentual	-42.6%	13.0%	7.8%
Optimista	Empleo total (en miles)	20,174	24,291	26,500
	Variación porcentual	-42.6%	20.4%	9.1%

Fuente: IIES-UNAH, proyecciones a 2030.

Es importante mencionar que, las proyecciones de empleo para cada escenario muestran una lenta recuperación de los puestos de trabajo, especialmente impulsados por el crecimiento de los servicios de comidas, sin embargo, estos no son suficientes para alcanzar los niveles de empleo previos a la pandemia; mismos que se situaban en un promedio de 35 mil puestos de trabajo para esta ciudad. Aunado a ello, los servicios de comida tienden a desarrollarse en mayor medida de manera informal, lo que incide y limita las posibilidades de generación de emprendimientos formales relacionadas a estas actividades. Situación que, nuevamente se visualiza con las proyecciones de empleo para 2030, en donde estos tienden a crecer lentamente, en relación con aquellos sectores en donde, las proporciones de informalidad tienden a ser casi nulas.

7.3 Proyecciones y evolución del empleo sectorial en Choloma, 2021-2030

Las proyecciones de empleo para Choloma prevén que, para el periodo 2021 al 2030, la tendencia y comportamiento de la oferta laboral crecerá a tasas estables del 2.2% en promedio. La previsión de crecimiento para los sectores como la manufactura se estima en 8.3%, además, las actividades de alojamiento y servicios turísticos crecerán por encima de la media de empleo, siendo dicho crecimiento del 5.0%. Por su parte, al evaluar los efectos de la evolución de las variables macroeconómicas sobre el empleo, se observa, que los niveles de empleo tienden a variar con relación escenarios planteados, mismos que se detallan a continuación.

7.3.1 Proyecciones de empleo en el Sector Textil

De acuerdo con las proyecciones para el sector textil en el municipio de Choloma, se prevé, en primer lugar, que, bajo un escenario tendencial, el empleo para 2025 mostrará un aumento del 4.7% en relación con 2020. La evolución económica del sector de la maquila textil indica que, para el 2025, se generarían aproximadamente 1,201 nuevos empleos, denotando un ligero ritmo de crecimiento, principalmente dado, por las secuelas que tendrá la pandemia de la Covid-19 en la situación económica de la ciudad. Sin embargo, para 2030, se prevé un leve incremento del 5.3% en el empleo, mismo que se traduciría en aproximadamente, 285 nuevos puestos de trabajo.

Las proyecciones desde el escenario pesimistas muestran que, el empleo aumentará en un 2.4%, menor en 2.3% al presentado en el escenario tendencial, reflejando que, la cantidad de empleos se situará en 26,382 puestos de trabajo en el sector textil. Se estima que, la variación en el empleo casi se duplicará para 2030, denotando un incremento de 1,118 nuevos trabajos, lo que representaría cerca de 224 empleos anuales. Por su parte, si las condiciones económicas tienden a mejorar (escenario optimista), las previsiones reflejan, un aumento del 7.5% en la cantidad de empleos a generarse, alcanzando así, 1,941 nuevos trabajos en este sector, situación que se mantiene a 2030, en donde la variación en el empleo sería del 5.5% con relación a 2025.

Es importante señalar que, la evolución del empleo en el sector de la maquila textil en cada escenario es el resultado del comportamiento del empleo observado en este sector, el cual se mantuvo en niveles relativamente estables, presentando leves disminuciones en los niveles de empleo que concentran. A raíz de la crisis sanitaria por la Covid-19, se estimó una disminución del 3.1% en el empleo para 2020, explicado por las medidas de restricción a la movilidad de las personas y al cierre temporal de las plantas productoras y parques industriales, situación que influye en las proyecciones a 2030, denotando que este crezca lentamente y se mantenga en niveles similares.

Tabla 11. Proyecciones de empleo para la industria textil de Choloma, 2020 – 2030

		2020	2025	2030
Modelo Base	Empleo total (en miles)	25,764	28,364	31,225
	Crecimiento anual	-3.1%	10.1%	10.1%
Escenarios				
Tendencial	Empleo total (en miles)	25,764	26,965	28,389
	Crecimiento anual	-3.1%	4.7%	5.3%
Pesimista	Empleo total (en miles)	25,764	26,382	27,500
	Crecimiento anual	-3.1%	2.4%	4.2%
Optimista	Empleo total (en miles)	25,764	27,705	29,225
	Crecimiento anual	-3.1%	7.5%	5.5%

Fuente: IIES-UNAH, proyecciones a 2030.

7.3.2 Proyecciones de empleo en el Sector Agroindustrial

El sector agroindustrial presenta un mayor dinamismo respecto al sector textil, se prevé, en primer lugar, que, bajo un escenario tendencial, el empleo para 2025 mostrará un aumento del 29.3% en relación con el 2020, lo que significaría que se crearían cerca de 637 nuevos empleos anuales en promedio. A pesar del impacto de las tormentas tropicales Eta y Iota en la estructura productiva agrícola de la zona noroccidental, se observa, a partir de este escenario que los niveles de crecimiento en el empleo se mantendrán estables y consistentes, situación que a 2030 se visualiza con un crecimiento más lento, en donde la variación será de un 24.1%, implicando un poco más de 3,300 nuevos trabajos creados.

Al evaluar la evolución desde un escenario pesimista, se visualiza que este crecerá a 2025 en un 26.5%, siendo explicado por una lenta recuperación del sector agrícola que incidiría en la generación de valor agregado y empleo para Choloma. No obstante, se prevé que a 2030 este aumentará en un 14.6% alcanzando para este año, 15,750 personas laborando en esta industria. Por otro lado, si las condiciones económicas tanto a nivel de Choloma como a nivel nacional se tornan favorables, se prevé que el empleo a 2025, aumentaría en 4,487 nuevos puestos de trabajo, representando una variación entre 2020 a 2025 del 41.3%. Este comportamiento se mantendría hasta 2030, alcanzando un incremento anual de 843 nuevos empleos.

Tabla 12. Proyecciones de empleo para la Agroindustria de Choloma, 2020 – 2030

		2020	2025	2030
Modelo Base	Empleo total (en miles)	10,867	16,286	21,744
	Crecimiento anual	10.1%	49.9%	33.5%
Escenarios				
Tendencial	Empleo total (en miles)	10,867	14,052	17,434
	Crecimiento anual	10.1%	29.3%	24.1%
Pesimista	Empleo total (en miles)	10,867	13,748	15,750
	Crecimiento anual	10.1%	26.5%	14.6%
Optimista	Empleo total (en miles)	10,867	15,354	19,567
	Crecimiento anual	10.1%	41.3%	27.4%

Fuente: IIES-UNAH, proyecciones a 2030.

7.3.3 Proyecciones de empleo en el Sector Alojamientos y Servicios Turísticos

En cuanto al análisis de la evolución del empleo en el sector de alojamientos y servicios turísticos en el municipio de Choloma, las previsiones muestran un dinamismo similar al presentado por este mismo sector en San Pedro Sula. Para 2025, se prevé que tendencialmente, el empleo aumentará, en apenas, un 23.7%, creciendo anualmente, en un 2.9%. Este mismo comportamiento se mantendrá para los siguientes años, incrementándose, en un 19.8% a 2030, lo que implicaría un estancamiento en la generación de oportunidades económicas y laborables para esta ciudad.

Por su parte, si las condiciones económicas persisten de manera desfavorables en el sector, las previsiones estiman que, el empleo para 2025, crecerá a una menor tasa que los demás escenarios de comparación, siendo esta del 7.2%, denotando un desempeño levemente favorable para los próximos años. Para 2030, se estima que la variación porcentual con respecto a 2025 será del 15.5%, lo que implicaría 1,183 empleos nuevos a crearse. Si bien, las condiciones se tornan favorables para la economía de Choloma se pronostica un aumento en el empleo de un 26.9% para 2025 y continuara creciendo en un 5.1% anual hasta 2030, por lo que, se prevé que la tendencia observada en los escenarios anteriores se mantendrá, a pesar de que exista, en el caso hipotético una mejora sustancial en términos económicos.

En este sentido, resulta relevante, mencionar que las consecuencias de la crisis sanitaria de 2020 se han visualizado en un deterioro de las condiciones de empleo para el sector turístico en el país; en el cual, ha proliferado las actividades informales enfocadas al servicio de comida, mismas que representan una proporción muy significativa de los empleos del

sector turístico para Choloma limitando las posibilidades de generación de emprendimientos formales relacionadas a estas actividades.

Tabla 13. Proyecciones de empleo para el sector de Alojamientos y Servicios Turísticos para Choloma, 2020 – 2030

		2020	2025	2030
Modelo Base	Empleo total (en miles)	7,130	8,821	11,310
	Crecimiento anual	-3.0%	23.7%	23.7%
Escenarios				
Tendencial	Empleo total (en miles)	7,130	8,225	9,853
	Crecimiento anual	-3.0%	15.4%	19.8%
Pesimista	Empleo total (en miles)	7,130	7,641	8,823
	Crecimiento anual	-3.0%	7.2%	15.5%
Optimista	Empleo total (en miles)	7,130	9,048	11,591
	Crecimiento anual	-3.0%	26.9%	28.1%

Fuente: IIES-UNAH, proyecciones a 2030.

VIII. PERCEPCIÓN SOBRE LAS BRECHAS DE HABILIDADES EN LOS JÓVENES

En este apartado se analizan los principales resultados obtenidos del proceso de recolección de información, tanto cuantitativo como cualitativo, en el marco de los análisis prospectivos de mercado laboral para las ciudades de San Pedro Sula y Choloma. En este sentido, las estimaciones muestran que, el 61.3% de los encuestados son jóvenes procedentes de la ciudad de San Pedro Sula, y el restante, 38.7% de Choloma; de los que, el 63.0% son mujeres y un 37.0% hombres. El 82.0% de los jóvenes tienen edades comprendidas entre los 17 a 21 años. Asimismo, el 74.5% de estos estudian y un 24.0% destina su tiempo entre el estudio y trabajo.

8.1 Percepción sobre las Brechas de Habilidades

De manera general, se puede apreciar que, el 52.7% de los jóvenes encuestados consideran que existe una brecha entre las habilidades con que cuentan actualmente y las que demanda el mercado laboral. De estos, el 51.8% de los jóvenes que estudian y el 54.9% de los cuentan con un empleo tienen presentes estas diferencias en sus habilidades. Asimismo, un 11.5% mencionó que no existe dicha brecha, por lo que, las habilidades y competencias con que salen del sistema educativo no difieren de las que se requieren en el trabajo. Además, el 35.9% mostró desconocimiento sobre la existencia o no de esta brecha, situación que resulta relevante, dado que sugiere que una proporción significativa de jóvenes desconoce hacia que áreas de formación debe priorizar a futuro, específicamente, aquellas que les permita tener una mayor ventaja y competitividad ante los retos que se presentan en el mercado de trabajo.

Por otro lado, los resultados de la encuesta sobre habilidades y competencias de la fuerza laboral joven aplicada a docentes muestra que, el 87.8% de estos consideran que actualmente los jóvenes carecen de las habilidades y competencias que exige el mercado laboral en la contratación de estos para un empleo. Y, apenas un 12.2% mencionó que no están de acuerdo con la existencia de esta brecha, ya que las habilidades que los jóvenes adquieren en el sistema educativo no difieren con las que solicitan los empleadores en los procesos de contratación.

No es de extrañar que, dada la situación anterior, una proporción de jóvenes se sientan afectados ante la carencia de oportunidades que se generan con las brechas de habilidades. En este sentido, el 46.9% de los jóvenes, en general, considera que, si se ven afectados, dado que, al no contar con las habilidades y competencias requeridas para el trabajo, se encuentran en una posición de desventaja ante aquellos que si las cuentan. Un 24.0%

mencionaron que no se verán afectados por dicha brecha, y un 29.1% se mostraron indiferentes ante esta situación.

Gráfico 3. Existencia de una brecha de habilidades en el mercado laboral

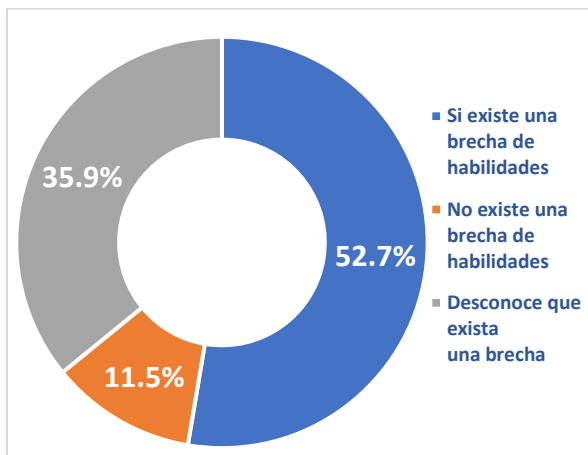
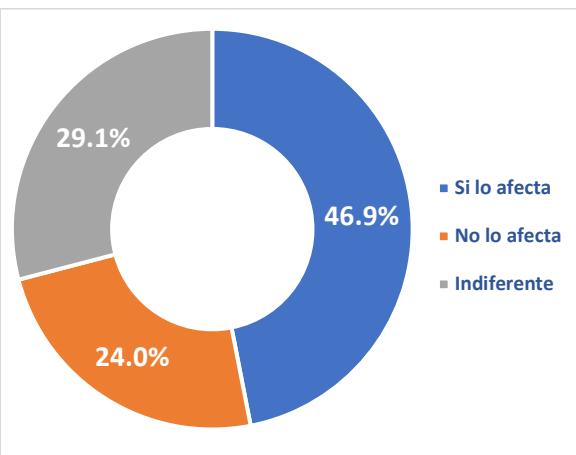


Gráfico 4. Percepción de la afectación a futuro por la brecha de habilidades.



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

De la misma manera, el 58.6% de los docentes encuestados consideran que la brecha de habilidades afectará las oportunidades laborales de los jóvenes a futuro, limitando sus posibilidades de competir eficientemente en procesos de contratación formal tanto en el sector privado como en el público. Un 26.8% mencionó que la brecha de habilidades puede convertirse en un medio eficaz para que los jóvenes prioricen en reducir gradualmente esta problemática, mediante una constante actualización de sus habilidades y competencias para el trabajo. En concordancia con lo anterior, a continuación, se presenta un análisis amplio de la situación de las habilidades de los jóvenes en San Pedro Sula y Choloma, de cara a conocer y alinear el inventario de sus habilidades a los programas de formación profesional que deben orientarse.

8.2 Análisis de la percepción de las habilidades y competencias de los jóvenes en San Pedro Sula

8.2.1 Brecha de habilidades en San Pedro Sula

En relación con la percepción de los jóvenes de San Pedro Sula sobre la brecha de habilidades, el 53.7% considera que si existe una brecha que los limita en el mercado laboral, mientras que un 10.7% mencionaron que no existe tal diferencia. Si bien es cierto que, más de la mitad de los encuestados mencionó conocer sobre la existencia de una brecha de habilidades, sólo el 47.9% afirman que se verán afectados a futuro en lo personal

sino realizan las gestiones necesarias para evitar dicho desequilibrio. Además, un 23.4% consideran que no se verán afectados, ya que esta situación puede ser un indicativo para lograr una mejor formación profesional que amortigüe el impacto de esta brecha a futuro.

Gráfico 5. Percepción sobre la existencia de una brecha de habilidades en San Pedro Sula

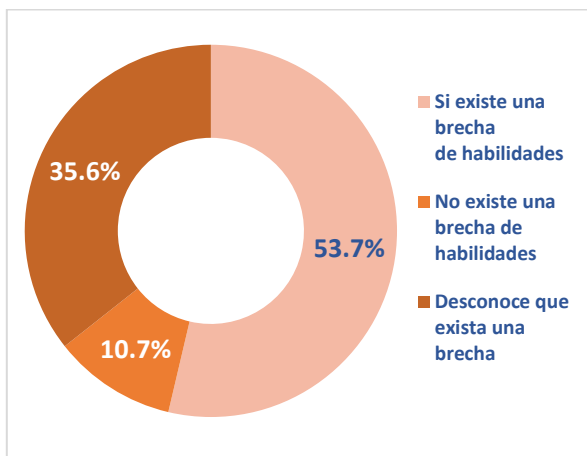
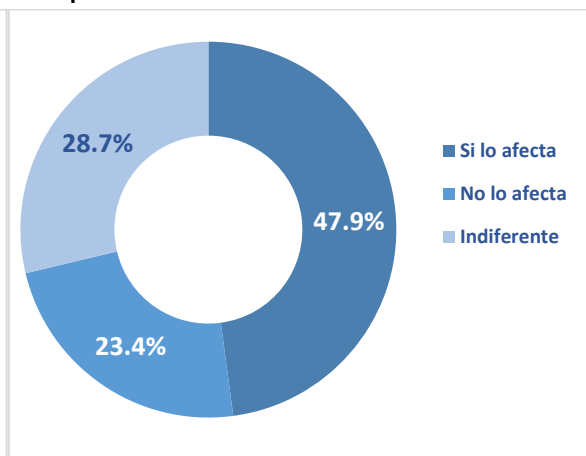


Gráfico 6. Percepción de la afectación a futuro por la brecha de habilidades en San Pedro Sula



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

Asimismo, el 88.2% de los docentes encuestados afirmaron que los jóvenes se encuentran limitados por una brecha de habilidades que tiende a afectar sus posibilidades de acceso a un trabajo a futuro. No obstante, el 52.9% mencionó que esta brecha puede resultar positiva para los jóvenes, ya que evocaría en un proceso continuo de formación profesional para atenuar las diferencias de habilidades que ellos presentan. En tal sentido, los expertos entrevistados concuerdan que, para reducir la brecha de habilidades en San Pedro Sula es indispensable que la formación profesional este orientada en promover las habilidades y competencias necesarias para el trabajo mediante una mejora en la orientación vocacional que permita a los jóvenes conocer hacia que áreas profesionales tienen mejores oportunidades de acuerdo con las características que los definen.

8.2.2 Percepción sobre las habilidades y competencias en San Pedro Sula

En lo que respecta al análisis de las habilidades, es importante mencionar que, se utilizó una escala de puntuación de uno a cinco para calificar, de acuerdo con la prioridad, los niveles que los jóvenes perciben con relación a sus habilidades y competencias. Esta escala tomó en consideración la puntuación promedio para evaluar si es débil, moderada o fuerte la valoración del nivel de habilidades, y así determinar cómo se encuentran los jóvenes en lo referente a sus habilidades para el trabajo.

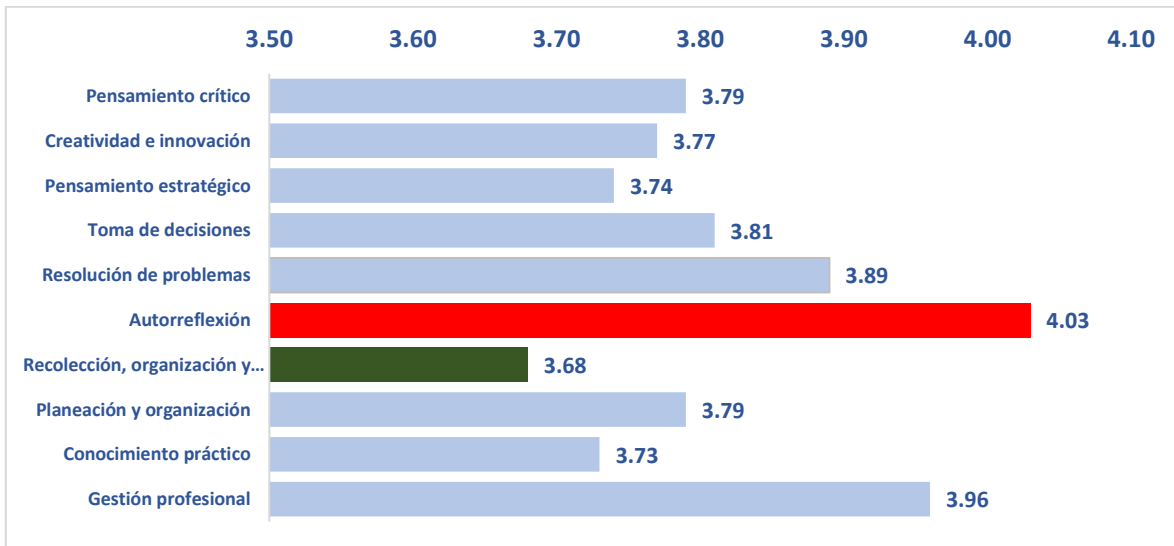
De manera general, se observó una escala promedio de 3.56, indicando que los jóvenes sampedranos presentan un rango moderado en lo referente a las habilidades que ellos cuentan. Sin embargo, al comparar el inventario de habilidades blandas y duras, se observan diferencias significativas entre las mismas, ya que los resultados reflejan que los jóvenes están priorizando más en la formación de habilidades blandas que duras (las primeras promediaron una puntuación de 3.89, mientras que las segundas, fue de 3.23). En el caso particular de las habilidades blandas, se observan leves diferencias entre hombres y mujeres, ya que los primeros presentaron una puntuación del 3.80 contra un 3.95 de las mujeres. Esta situación se revierte cuando se comparan las habilidades técnicas, ya que los hombres presentaron una puntuación mayor que las mujeres (3.31 y 3.18, respectivamente).

8.2.2.1 Percepción sobre las habilidades blandas en San Pedro Sula

En cuanto a las habilidades blandas para el trabajo, como bien se mencionó anteriormente, se presenta una puntuación moderada de 3.89; de las que, las habilidades cognitivas promedian 3.81 y las habilidades socioemocionales un 3.99. Si bien, ambas se encuentran en escala de moderada a alta, es de mencionar que a lo interno de cada dimensión sobresalen unas habilidades más que otras.

En lo referente al desglose de las habilidades cognitivas, se puede apreciar que, la autorreflexión es una de las habilidades con mayor valoración y prioridad para los jóvenes, ya que esta alcanzó una puntuación de 4.03, indicando que estos tienden a tener una mejor consciencia de los actos que realizan y la forma en cómo mejorar o cambiar los resultados posibles. De la misma manera, la gestión profesional (3.96) y la resolución de problemas (3.89) son habilidades que tienen a priorizar, pero en menor medida. Por su parte, la capacidad de recolectar, organizar y analizar información, el conocimiento práctico y el pensamiento estratégico se visualizan como las que tienen las puntuaciones más bajas dentro de una escala moderada.

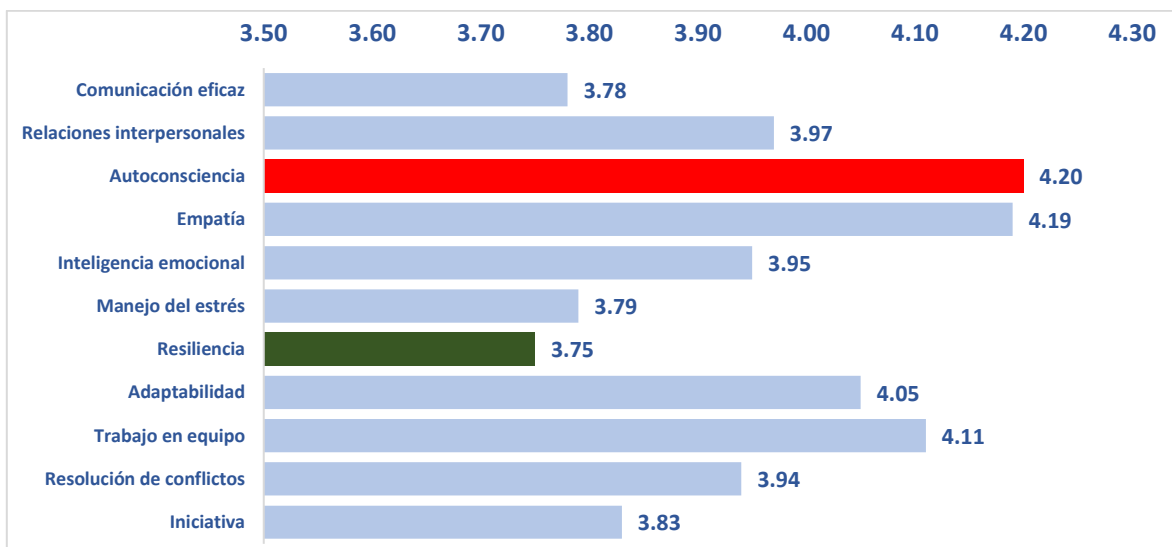
Gráfico 7. Puntuación promedio de las habilidades blandas cognitivas en San Pedro Sula



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

Por otro lado, los resultados reflejan que las habilidades socioemocionales tienden a presentar mejores valoraciones en la escala de puntuación con respecto a las cognitivas. Tal es el caso de la autoconciencia y la empatía que alcanzan las mayores puntuaciones promedio, mostrándose como aquellas habilidades que los jóvenes tienden a priorizar y que constituyen como esenciales para desenvolverse tanto en su vida personal como profesional. Del mismo modo, la colaboración y trabajo en equipo, así como la adaptabilidad se presentan como otras habilidades que tienden a ser fuertes dentro del conjunto de habilidades blandas. No obstante, la resiliencia, comunicación eficaz y manejo del estrés tienen menos prioridad para los jóvenes, ya que las puntuaciones alcanzadas se mantienen en una escala inferior a los 3.80, lo que viene a indicar que ante situaciones desfavorables no se sienten preparados para afrontar los retos que se les presenten.

Gráfico 8. Puntuación promedio de las habilidades blandas – socioemocionales en San Pedro Sula



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

En contraste de lo anterior, los expertos consultados consideran que las habilidades blandas deben versar sobre un tema de aptitudes, ya que, en la actualidad, hay muchas falencias que desembocan en resultados negativos para ellos y para las empresas que los contratan. Es así como, en un primer momento, consideran a la inteligencia emocional, la integridad ética y moral, la empatía, compromiso, adaptación, flexibilidad, la capacidad de comunicación y la tolerancia como habilidades claves con que deben contar los jóvenes ante cualquier circunstancia de su vida personal o profesional. Del mismo modo, los docentes concuerdan que habilidades relacionadas a la gestión profesional, planeación y organización, pensamiento crítico, comunicación eficaz, relaciones interpersonales, resiliencia, adaptabilidad, colaboración y trabajo en equipo, resolución de conflictos e iniciativa deben ser necesarias ante los retos que se le presenten a los jóvenes en el ámbito laboral.

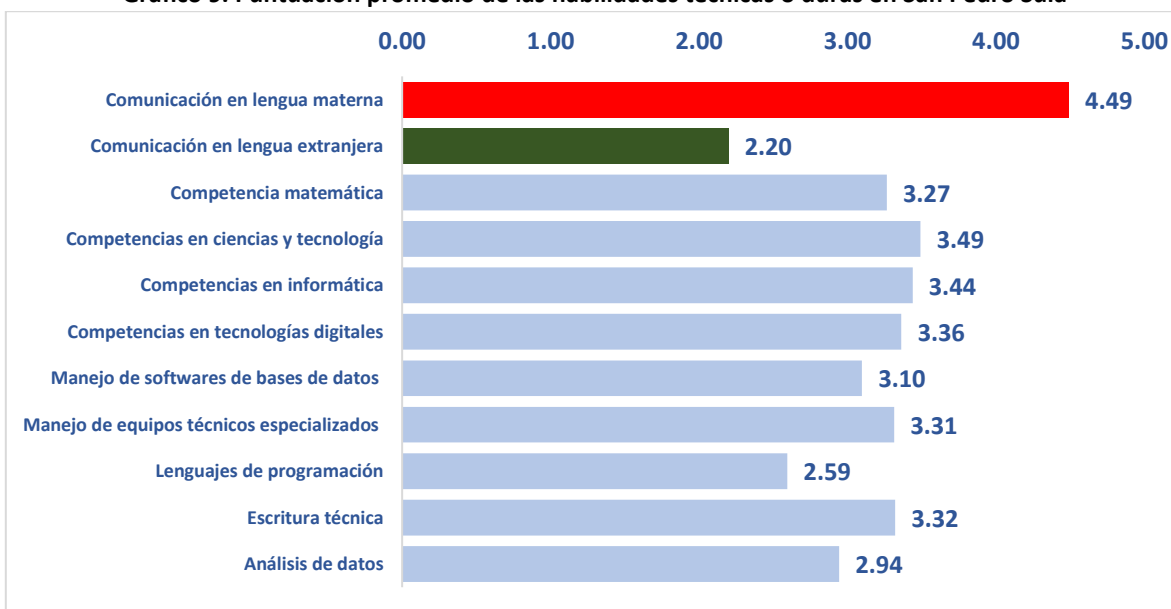
8.2.2.2 Percepción sobre las habilidades técnicas o duras en San Pedro Sula

Los resultados muestran que las habilidades técnicas o duras son las que menos prioridades tienen para los jóvenes y son las que menormente tienden a incrementar en el desarrollo de su capital humano. En este sentido, como anteriormente se mencionó, en general, estas habilidades apenas promedian un 3.23 en una escala moderada. De manera específica, la comunicación en lengua materna se muestra como la única habilidad que sobresale ante las demás, ya que se alcanza en una escala fuerte de 4.49, a pesar de que resulta ser alta,

no llega a una puntuación perfecta de 5.0, lo que denota que existen problemas heredados que dificultan a los jóvenes a tener un dominio pleno del idioma español.

Por otra parte, las estimaciones revelan que existen serios obstáculos que limitan el desarrollo de habilidades técnicas básicas en áreas como la ciencia, tecnología, informática y lógica matemática, ya que la mayoría de las habilidades asociadas a estas presentan una escala moderada – bajas con puntuaciones de 3.00 a 3.50. Además de ello, habilidades como el dominio de lenguas extranjeras y de lenguajes de programación tienden a ser las peor valoradas, debido a que, en la escala de prioridades se visualizan como débiles, reflejando puntuación del 2.20 y 2.59.

Gráfico 9. Puntuación promedio de las habilidades técnicas o duras en San Pedro Sula



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

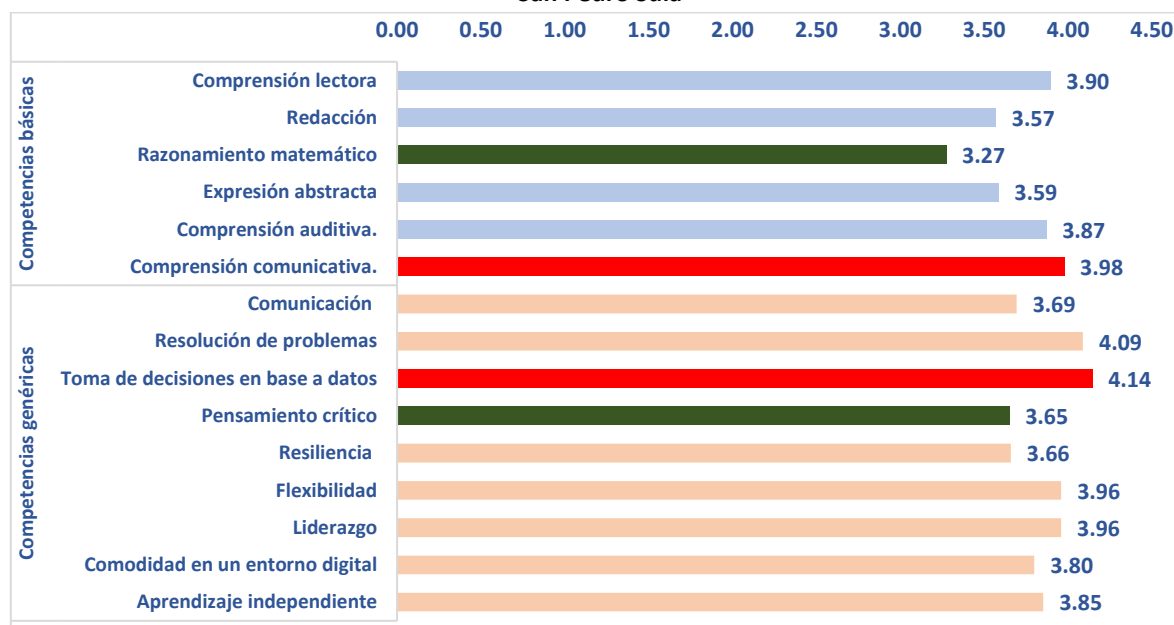
Adicional a lo anterior, los expertos consideran que se debe potenciar habilidades técnicas relacionadas a la tecnología, el conocimiento de softwares en general, la lógica matemática, la escritura técnica y el dominio de un segundo idioma como los ejes prioritarios de formación, principalmente enfocadas en la innovación y a la anticipación de las necesidades de las empresas. Los docentes consideran que habilidades como un pleno dominio del idioma español, razonamiento matemático, redacción técnica e iniciativa deben ser prioritarias en los jóvenes para poder competir adecuadamente en cualquier puesto de trabajo hacia los que apliquen a futuro.

8.2.2.3 Percepción sobre las competencias en San Pedro Sula

Con respecto a las competencias, las estimaciones muestran que los jóvenes, se mantiene en una escala moderada de 3.78 puntos. De manera particular, la puntuación de las competencias básicas fue del 3.70 y las genéricas del 3.87, sobresaliendo levemente estas últimas. En el caso de las competencias básicas, se evidencian la comprensión lectora y comunicativa como las que tienen una mayor prioridad para los jóvenes, puntuándose en una escala moderada – alta; mientras que, las demás se ostentan valoraciones entre 3.50 a 3.89, a excepción del razonamiento matemático, que fue la menor puntuada con una valoración de 3.27 puntos.

En cuanto a las competencias genéricas, se destacan la capacidad de resolución de problemas y la toma de decisiones en base datos, mismas que alcanzaron puntuaciones superiores a 4.00 (4.09 y 4.14, respectivamente). Asimismo, se mantienen en una escala moderada-alta las relacionadas con la flexibilidad y el liderazgo con una puntuación de 3.96 cada una. Y las que menos son priorizadas por los jóvenes se encuentran el pensamiento crítico (3.65) y la resiliencia (3.66).

Gráfico 10. Puntuación promedio de las competencias básicas y genéricas en San Pedro Sula



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

En lo concerniente a las competencias, los expertos opinan que se deben reforzar las relacionadas al autoaprendizaje, comunicación asertiva, así como, la negociación eficaz, el pensamiento crítico, la capacidad de seguir instrucciones y cualquier aspecto ligado a la

tecnología, especialmente, las de información y comunicación, debido a que estas resultan prioritarias en los procesos de contratación de las empresas, y permiten que los jóvenes que cuentan con ellas puedan tener mejores y mayores posibilidades de ser contratados en un empleo. Similarmente, los docentes consideran que el liderazgo, la ética profesional, el trabajo en equipo y el espíritu de innovación y emprendimiento deben ser competencias claves que cualquier joven debe tener tanto en su vida profesional como personal.

8.3 Análisis de la percepción de las habilidades y competencias de los jóvenes en Choloma

8.3.1 Brecha de habilidades en Choloma

En relación con la percepción de los jóvenes de Choloma sobre la brecha de habilidades, el 51.1% considera que si existe una brecha que los limita en el mercado laboral, mientras que un 12.7% mencionaron que no existe tal diferencia de habilidades. De manera similar a San Pedro Sula, menos de la mitad de los jóvenes considera que se verán afectados a futuro (45.4%) por esta situación. Un 25.0% afirmaron que la brecha no los afectará, dado que podrán atenuarla con una actualización a futuro de sus habilidades y competencias.

Gráfico 11. Percepción sobre la existencia de una brecha de habilidades en Choloma

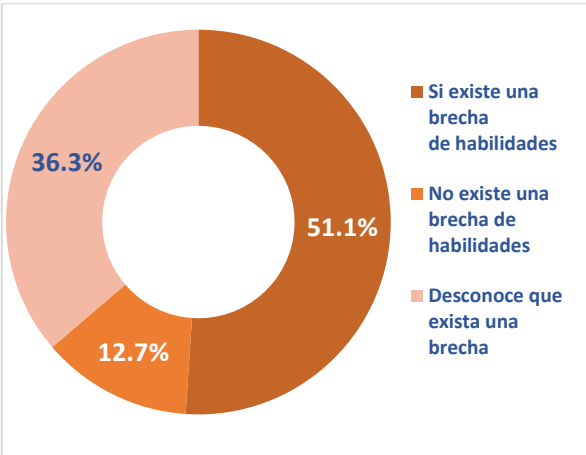
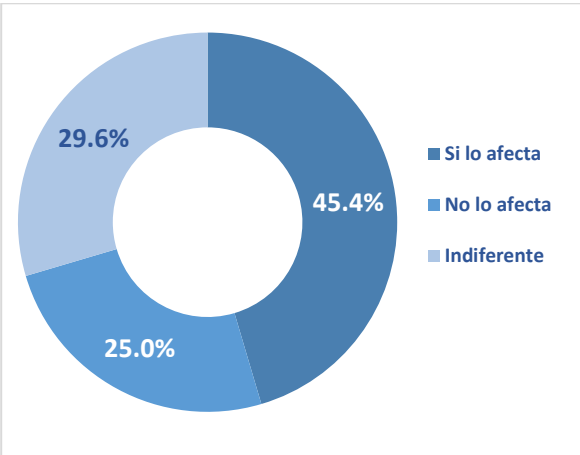


Gráfico 12. Percepción de la afectación a futuro por la brecha de habilidades en Choloma



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

De igual manera, el 87.5% de los docentes encuestados afirmaron que los jóvenes se encuentran limitados por una brecha de habilidades que tiende a afectar sus posibilidades de acceso a un trabajo en un futuro, pero, el 62.5% consideran que puede resultar positiva, si lo jóvenes pueden contar con los mecanismos para mejorar su formación profesional tanto actualmente como a futuro. Además, los expertos consideran que, para reducir la

brecha, es necesario que se cuente con programas de pasantías que permitan que los jóvenes puedan obtener experiencia y que, al mismo tiempo, puedan reforzar sus habilidades y competencias en áreas específicas, especialmente las orientadas a la preparación técnica y al uso de equipos especializados.

8.3.2 Percepción sobre las habilidades y competencias

En cuanto a las habilidades de los jóvenes de Choloma, las estimaciones muestran una puntuación moderada de 3.56, similar a la presentada por los jóvenes de San Pedro Sula. Sin embargo, al comparar el inventario de habilidades blandas y duras, se observan leves diferencias, ya que los resultados reflejan que los jóvenes en esta ciudad están priorizando más en la formación de habilidades blandas que duras (3.91 y 3.21, respectivamente). Por otro lado, las comparaciones por sexo reflejan que los hombres obtuvieron una puntuación mayor que las mujeres en habilidades duras o técnicas, mientras que, para el caso de las blandas, la tendencia se revierte, siendo las mujeres las que presentan una puntuación mayor.

8.3.2.1 Percepción sobre las habilidades blandas en Choloma

En cuanto a las habilidades blandas para el trabajo, como bien se mencionó, se presenta una puntuación moderada de 3.93; de las que, las habilidades cognitivas promedian 3.82 y las habilidades socioemocionales un 4.06, situándose en el caso de las primeras en una prioridad moderada y las segundas, en una fuerte; sin embargo, en ambos tipos se observan puntuaciones mayores a las presentadas por los jóvenes de San Pedro Sula.

En lo referente a las habilidades cognitivas, se visualiza que, la autorreflexión destaca nuevamente como una de las habilidades que más priorizan los jóvenes, dado que alcanzó una puntuación de 4.06, seguidamente, la resolución de problemas (4.00) y la gestión profesional (3.96) resaltan como prioritarias en este grupo. Entre las habilidades con valoraciones más bajas se encuentran el conocimiento práctico, la capacidad de recolectar, organizar y analizar información, y el pensamiento crítico con puntuaciones por debajo de la media.

Gráfico 13. Puntuación promedio de las habilidades blandas – cognitivas en Choloma



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

Asimismo, los resultados reflejan que las habilidades socioemocionales como la autoconciencia (4.26), la empatía (4.21) y el trabajo colaborativo fueron las que alcanzaron mayores puntuaciones promedio en Choloma. Similarmente, la inteligencia emocional, la adaptabilidad y la resolución de problemas se presentan con una prioridad moderada-alta con puntuaciones mayores a 4.00. Además, dentro de este grupo, no se evidencian habilidades con escalas moderadas-débiles.

Gráfico 14. Puntuación promedio de las habilidades blandas – socioemocionales en Choloma



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

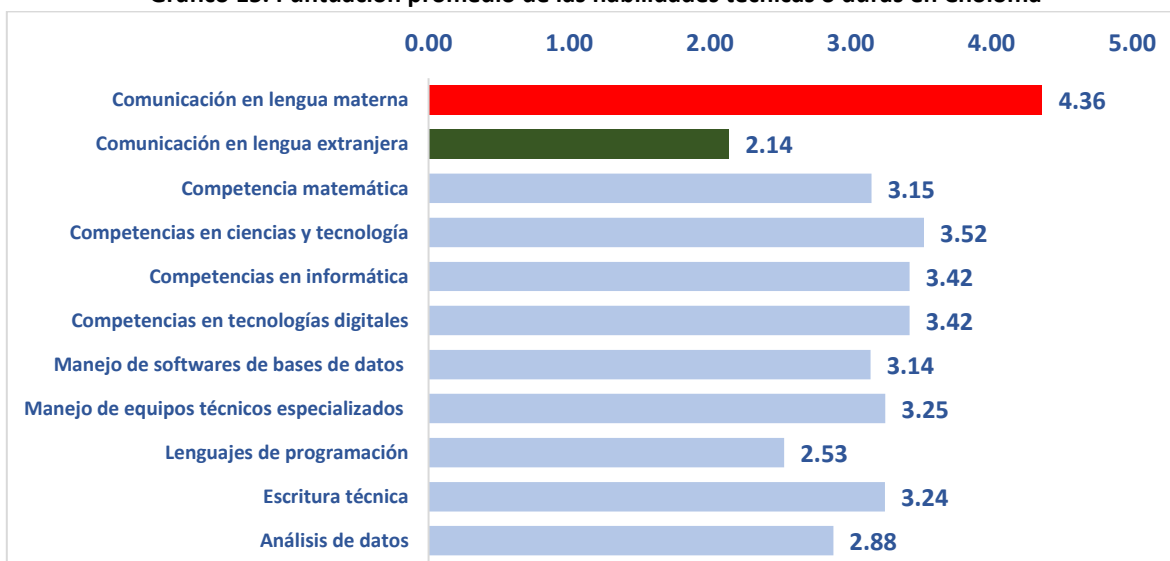
Por otra parte, los expertos consultados consideran que las habilidades blandas que son necesarias en un entorno laboral deben ir relacionadas a los valores éticos, así como a

temas de aptitudes, conocimientos y debilidades personales, manejos de entrevistas. También consideran que se deben fortalecer aquellas vinculadas a la responsabilidad, pensamiento crítico, creatividad, innovación, asertividad e inteligencia emocional. Los docentes consideran que se debe ampliar las referentes a la capacidad de expresar sus ideas correctamente, la solidaridad, disciplina, la cooperación y trabajo en equipo, la elocuencia, la ética laboral y principalmente, las relaciones tanto personales como intrapersonales.

8.3.2.2 Percepción sobre las habilidades técnicas o duras en Choloma

Al igual que, en San Pedro Sula, los resultados muestran que las habilidades técnicas o duras son las que menos prioridades tienen para los jóvenes y son las que menormente tienden a incrementar en el desarrollo de su capital humano. En este sentido, estas apenas promedian un 3.19 en una escala moderada-baja, la comunicación en lengua materna se visualiza nuevamente, como la única habilidad que resulta ser alta, con una escala fuerte de 4.36 puntos, seguidas en menor medida, por las habilidades en ciencias y tecnología (3.52), en informática (3.42) y tecnologías digitales (3.42). Entre las habilidades con las prioridades más débiles se encuentran el dominio de idiomas extranjero con una puntuación, de apenas, 2.14 puntos. Del mismo modo, el dominio de lenguajes de programación tiende a ser otra de las habilidades que menos priorizan los jóvenes de Choloma.

Gráfico 15. Puntuación promedio de las habilidades técnicas o duras en Choloma



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

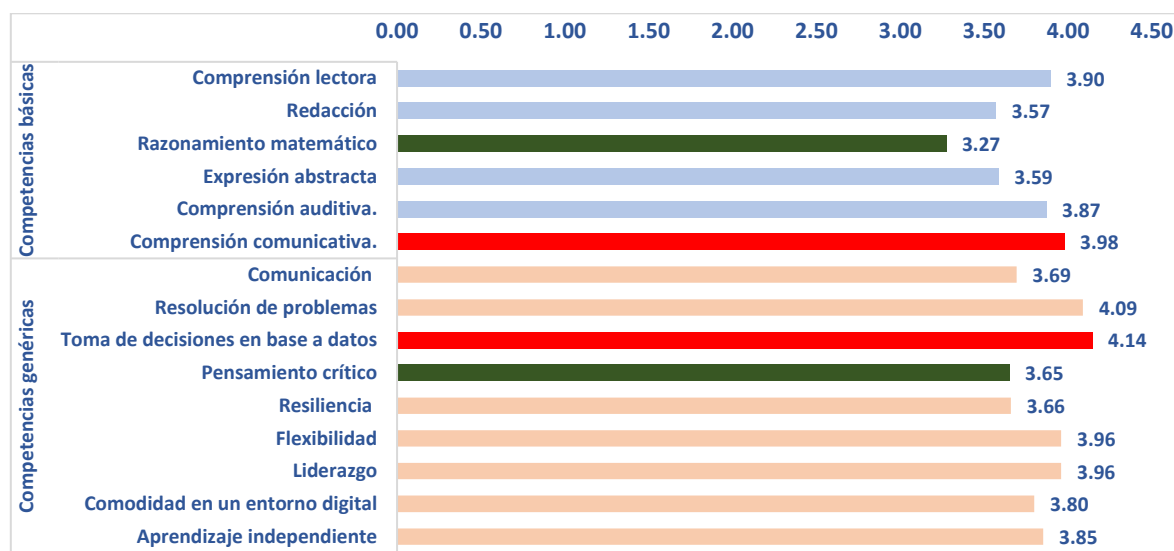
En cuanto a la opinión de los expertos, estos identifican que es necesario que se potencien habilidades enfocadas en el manejo de lenguas extranjeras principalmente el inglés, así

como el conocimiento y manejo de tecnologías de información, el uso y manejo de diversos softwares y hardware, dado que el entorno competitivo de Choloma resultan indispensables, sin embargo, consideran que otras más específicas no son necesarias inicialmente en los jóvenes, ya que se forman en el ámbito laboral (i.e. uso de maquinaria, equipos, etc.). Por su parte, los docentes consideran indispensables los conocimientos básicos en plataformas de ofimática, la escritura y edición de documentos, las habilidades contables, financieras y otras que les permitan adecuarse a los trabajos para los cuales serán contratados en un futuro.

8.3.2.3 Percepción sobre las competencias

Con respecto a las competencias, las estimaciones muestran que los jóvenes, se mantiene en una escala moderada de 3.76 puntos, menor en 0.02 a la observada en San Pedro Sula; la puntuación de las competencias básicas fue del 3.60 y las genéricas del 3.91. En cuanto a las competencias básicas destacan la comprensión comunicativa (3.98), auditiva (3.83) y lectora (3.73) como aquellas con puntuaciones por encima de la media general de este grupo. Además, entre las más bajas se encuentran el razonamiento matemático (3.08) y las competencias en redacción (3.40). En lo referente a las competencias genéricas, se destacan la capacidad de resolución de problemas, la toma de decisiones en base datos y la adaptabilidad como las mejores puntuadas con escala moderadas-altas, asimismo, entre las menos priorizadas por los jóvenes se identifican el pensamiento crítico y la resiliencia.

Gráfico 16. Puntuación promedio de las competencias básicas y genéricas en Choloma



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

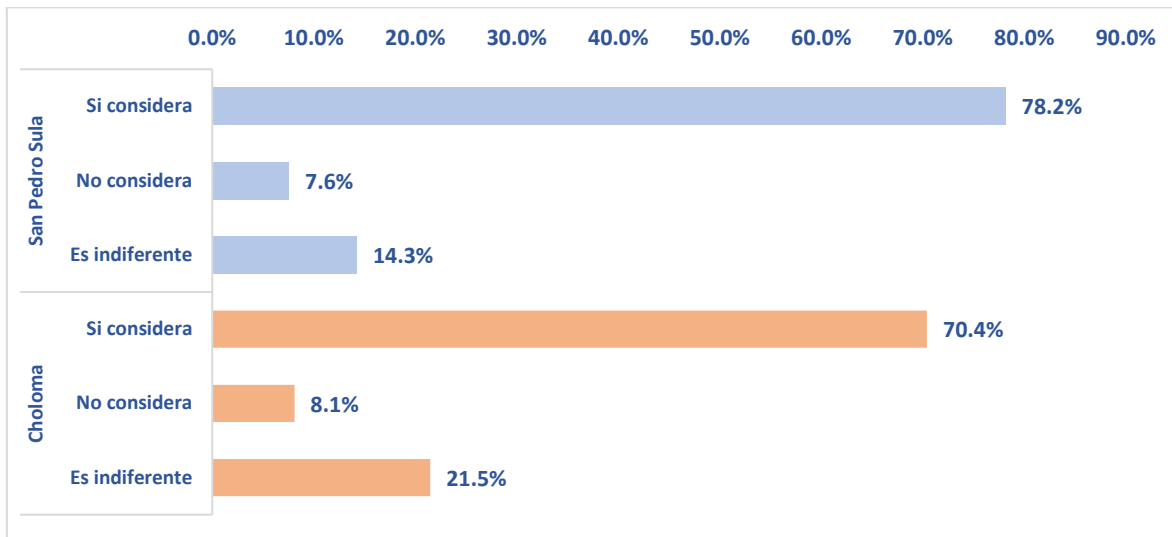
Similarmente a San Pedro Sula, los expertos opinan que se deben reforzar las relacionadas al autoaprendizaje, comunicación asertiva, así como, la negociación eficaz, el pensamiento crítico, la capacidad de seguir instrucciones y cualquier aspecto ligado a la tecnología, especialmente, las tecnologías de información y comunicación, debido a que estas resultan prioritarias en los procesos de contratación de las empresas, y permiten que los jóvenes que cuentan con ellas puedan tener mejores y mayores posibilidades de ser contratados en un empleo. Por su parte, los docentes consideran que deben ser indispensables las competencias en comunicación, en análisis y criterios para tomas de decisiones, la proactividad y la flexibilidad como importantes en un entorno cada vez más competitivo.

8.4 Expectativas y tendencias del mercado laboral

Ante los constantes cambios que se provocan en el entorno económico y laboral, resulta imprescindible, analizar cuáles son las expectativas y tendencias que tienen los jóvenes a futuro. En este sentido, el 78.2% de los jóvenes encuestados en San Pedro Sula y el 70.4% de Choloma, consideran que están de acuerdo en que una actualización de sus habilidades y competencias para el trabajo les permitirá tener mejores oportunidades en el mercado laboral, así como disminuiría la brecha que tienen actualmente. Por otra parte, en conjunto sólo el 7.8% consideran que no es necesaria dicha actualización. Además, en ambas ciudades sobresalen aquellos que permanecen indiferentes, alcanzando proporciones del 14.3% en San Pedro Sula y del 21.5% en Choloma.

Además, al consultarles sobre si consideran que habrá un cambio en las habilidades y competencias en el mediano y largo plazo, el 71.7% y 75.3% de los jóvenes en San Pedro Sula y Choloma consideran que, si habrá un cambio significativo en las habilidades requeridas en los próximos cinco años, mientras que, un 70.1% y 77.5%, respectivamente, consideran que se darán mayormente a largo plazo. Por otra parte, una proporción significativa de los encuestados en ambas ciudades, consideran que, dada la actualización de sus habilidades y competencias tendrán mejores oportunidades que generaciones pasadas.

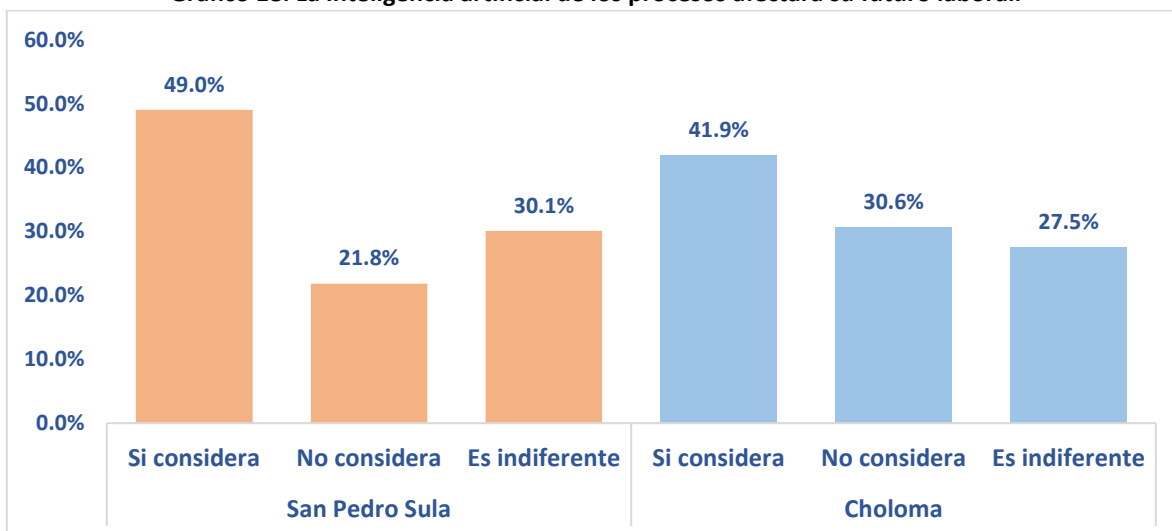
Gráfico 17. Actualización de sus habilidades y competencias para el trabajo



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

El avance de la innovación tecnológica genera un cambio en los procesos de producción, automatizando tareas que antes eran realizadas por las personas hoy son controladas por un programa. Atendiendo esto se les consultó a los jóvenes si estos cambios afectarían su futuro laboral, a lo que, en sí, la mayoría considera que sí afectará su futuro laboral (49.0% de los encuestados en San Pedro Sula y el 41.9% en Choloma). Mientras que, aproximadamente una quinta parte de los encuestados de San Pedro Sula y un tercio en Choloma consideran que estos cambios tecnológicos no los afectarían.

Gráfico 18. La inteligencia artificial de los procesos afectará su futuro laboral.

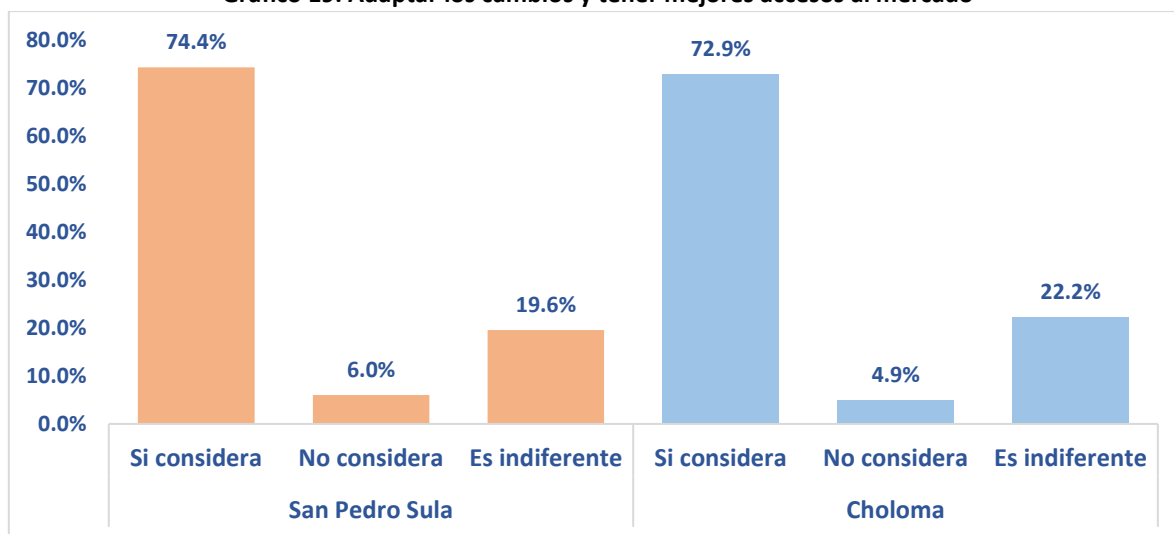


Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

Asimismo, el 62.8% de los encuestados en San Pedro Sula y el 64.4% de Choloma, consideran que los cambios en el entorno económico y laboral serán positivos en su vida laboral, ya que les permitirán incrementar su acervo de capital humano, al mismo tiempo que podrán anticiparse ante nuevos cambios que surjan en el mercado laboral. En línea con lo anterior, la mayor proporción de jóvenes, tanto en Choloma como San Pedro Sula se consideran capaces de adaptarse a los cambios tecnológicos que se originen en el mercado laboral, a la vez que tendrán un mejor acceso al empleo.

Al considerar el hecho que las de habilidades y competencias dependen, en su mayoría, al acceso a programas de formación a través de capacitaciones, los expertos concuerdan, que la malla curricular debe de adaptarse a las necesidades de las empresas en la actualidad, así como, darle un seguimiento exhaustivo al desarrollo de pasantías como ejes centrales de formación profesional orientadas a generar competencias certificadas para los jóvenes, mismos que representen una ventaja de acceso al mercado laboral.

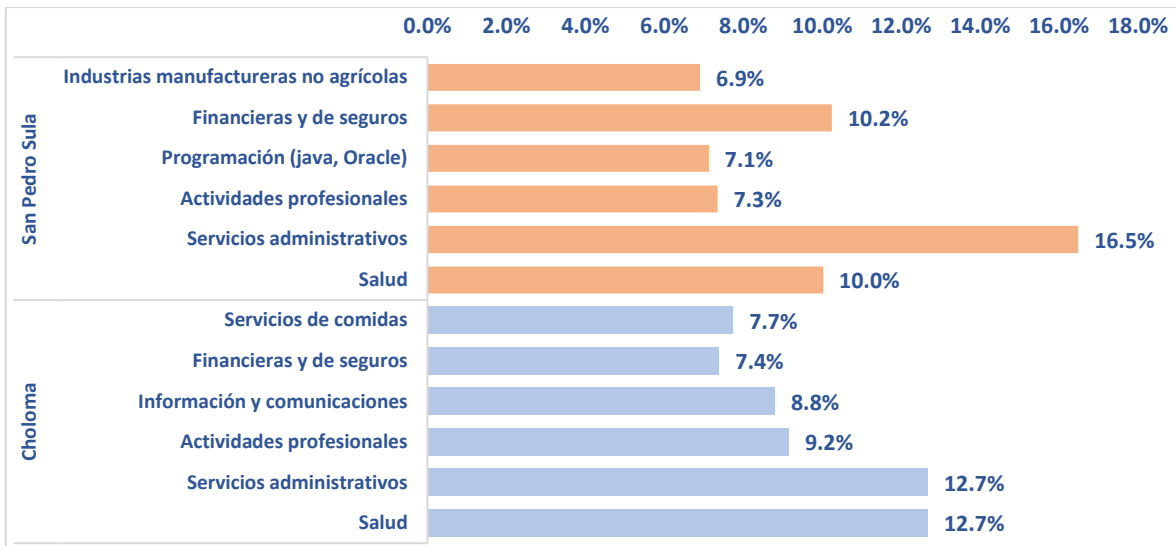
Gráfico 19. Adaptar los cambios y tener mejores accesos al mercado



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

Continuando con este análisis, es importante conocer cuáles son las áreas de formación educativa a las que los jóvenes tienen mejores oportunidades seguir con su educación. En tal sentido, entre las áreas de preferencia de los jóvenes en San Pedro Sula se encuentran: Tecnología e Informática (22.7%), Económico Administrativa (21.4%), Arquitectura e Ingeniería (14.7%) y Social - Educativa (9.5%). Para el caso de Choloma, destacan las relacionadas a áreas Económico Administrativa (23.2%), Tecnología e Informática (20.1%) y Social - Educativa (9.5%).

Gráfico 20. Áreas con intención de continuar su formación educativa



Fuente: IIES – UNAH. Encuesta de habilidades y competencias de la fuerza laboral joven.

En correspondencia con lo anterior, los jóvenes de San Pedro Sula consideran que tendrán mayores oportunidades en áreas como los servicios administrativos (16.59%), financieras y de seguros (10.2%), servicios de salud (10.0%), actividades profesionales (7.3%), programación (7.1%) e industrias manufactureras no agrícolas (6.9%). En cuanto a las perspectivas de empleo para Choloma, se encuentran las áreas relacionadas a los servicios de salud y servicios administrativos (12.7% cada una), actividades profesionales (9.2%), información y comunicaciones (8.8%), y servicios de comida (7.7%) como las principales.

Es de resaltar que, el grupo de expertos mencionados con anterioridad, a los cual se les consultó que áreas sectores productivos tendrán un mayor dinamismo en los próximos años, destacaron a los sectores de servicio, cadenas de producción y tecnología como los principales, según los movimientos de la economía nacional, a lo cual consideran, que se debe ir orientado la formación de nuevos profesionales hacia estas actividades, las cuales, concuerdan con las expectativas de los jóvenes a futuro.

IX. OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA LOS JÓVENES

EN SAN PEDRO SULA Y CHOLOMA

9.1 Obstáculos en el proceso de contratación

Es importante mencionar que, de manera consistente a lo expresado por los expertos y empresarios consultados en los grupos focales tanto de San Pedro Sula como de Choloma, se espera que para los próximos años, el desarrollo de los sectores productivos vaya de la mano con una generación adecuada de puestos de trabajo, que beneficien directa o indirectamente a la contratación de mano de obra joven en estas ciudades, para ello, es indispensable, que se fomenten explícitamente, mecanismos que favorezcan estos procesos de contratación, permitiendo atenuar las brechas que existen entre las habilidades con que cuentan los jóvenes y las que se demandan en estos procesos.

En este sentido, la revisión documental y las opiniones de los expertos coinciden en que las practicas actuales de empleo se tienden a inclinar más la contratación de personal joven para puestos de entrada en las empresas, considerando específicamente que estos no provengan de zonas de riesgo social, debido a los altos costos que implica la contratación de estos y de otras consecuencias colaterales que pueden tener para las empresas. Asimismo, consideran que resulta necesario que los jóvenes cuenten con una base de habilidades blandas que les permitan un rápido aprendizaje, trabajar en equipo, responsabilidad y compromiso, entre otras para facilitar los procesos de capacitación en diversas áreas.

No obstante, son de la opinión que se debe buscar una reorientación de la formación vocacional en los jóvenes, dado que el conocimiento claro de que habilidades y competencias poseen cada uno y hacia que áreas tienen mayores posibilidades de empleo, les permiten anticiparse ante los procesos y ubicarse en aquellos trabajos que van de la mano con su vocación, evitando así que existan fallos de mercado ligados a la estabilidad laboral y productiva en las empresas. En tal sentido, es importante resaltar que, la mayor parte de los problemas ligados a las brechas de habilidades es el desconocimiento de la información del mercado, la que provoca que tanto empresas como buscadores de empleo operen sobre una base de expectativas y percepciones alejadas de la realidad.

De acuerdo con Bertrand, Mullainathan y Shafir (2004), muchas de las dificultades que se producen en los procesos de contratación para un puesto de trabajo se realizan sobre supuestos y expectativas acerca de los candidatos; los cuales, pueden propiciar situaciones

de discriminación o desigualdad de oportunidades entre los participantes. En este contexto, los jóvenes son uno de los grupos más afectados, ya que las fallas de información se exacerban sobre ellos, principalmente por la carencia de experiencia, en la mayoría de los casos, y por la errónea idea de no contar con las características y habilidades esperadas para un trabajo.

De la misma manera, las empresas y empleadores, en muchas de las ocasiones, se muestran escépticos a capacitar a su personal, debido a motivos que versan sobre la base de la incapacidad de los trabajadores para apropiarse en las inversiones que realizan las empresas en capital humano, los altos costos asociados, el desconocimiento de las instituciones de capacitación profesional y la imposibilidad de cuantificar el beneficio de la capacitación. En concordancia con lo anterior, el Diagnóstico de Sistemas de Mercado en Honduras (2020) reconoce que uno de los principales problemas que tienen las empresas en la zona norte del país, específicamente en Cortés, es la poca inversión en capacitaciones, ya que la mayoría manifestó que los trabajadores no tienden a apropiarse de los beneficios que destinan las empresas en capital humano, porque muchos de estos dejan sus trabajos cuando, apenas, han culminado su formación en la empresa, lo que acarrea altos costos, particularmente, cuando las capacitaciones están relacionadas al desarrollo de habilidades transversales, ya que tienden a incrementar la probabilidad de que los trabajadores se vayan a otras empresas.

Por otro lado, toma relevancia el tema de las asimetrías con respecto a la información sobre opciones de capacitación, ya que no sólo afectan, sino que también limitan las oportunidades de los trabajadores a optar a los beneficios de los programas de capacitación para el desarrollo de sus competencias y habilidades, especialmente por el desconocimiento de los programas de capacitación continua que ofrece el Instituto Nacional de Formación Profesional.

Aunado a lo anterior, tanto en San Pedro Sula como en Choloma, se identifican que uno de los obstáculos que más acrecientan la brecha de habilidades, es que la formación básica es deficiente, lo que repercute negativamente en la preparación de los jóvenes para el mercado laboral, situación que se observa con los niveles y deficiencias en habilidades cognitivas. Además, de que cuando se comparan con los que ya están laborando, no se visualizan diferencias significativas, lo cual supone la influencia de la baja calidad educativa en la adquisición de habilidades.

Es conveniente mencionar que, la informalidad tiende a obstaculizar la generación de habilidades y competencias para el trabajo, debido a la poca capacidad que tiene este sector

para acceder a programas de capacitación tanto privados como públicos. Sumado a ello, la experiencia, historia laboral, las competencias y habilidades de los trabajadores informales, en muchos casos no puede ser verificada a la hora de tomar decisiones de contratación o capacitación, lo cual merma sus oportunidades en empleos formales.

9.2 Oportunidades de formación profesional

De acuerdo con el contexto anterior, es necesario plantearse cuales son las rutas o alternativas que permitan mitigar los riesgos inherentes a la brecha de habilidades, a la vez que sirvan como un medio para lograr mejores niveles en términos de capacidades y capital humano para estas ciudades. En primer lugar, los expertos identifican los programas de pasantías laborales, como una alternativa viable para que los jóvenes pueden certificar sus competencias y habilidades, al mismo tiempo, que les ayuden desenvolverse y desarrollarse dentro de las empresas.

Los programas de pasantías resultan ser una forma adecuada de acercar a los jóvenes al mundo laboral, dado que permiten reforzar de forma práctica los conocimientos adquiridos tanto en el sistema educativo como en las capacitaciones, generando no solamente experiencia laboral, sino que también, fortaleciendo su productividad a futuro. Asimismo, estos programas pueden presentarse con una opción de formación estructurada, intensiva y de larga duración que aseguren a los jóvenes un aprendizaje de calidad, orientados en contenidos previamente establecidos, regulados y certificables, que permitan generar valor agregado a sus habilidades, y que sea valiosa son sólo para la empresa en la que desarrolla su pasantía, sino que para otras. Además, consideran que las pasantías profesionales constituyen una buena oportunidad para que las empresas conozcan a la nueva fuerza laboral y tomen sus decisiones, en base a las valoraciones de las habilidades con que estos cuentan, así como sus disposiciones a trabajar, específicamente enfocadas a la proactividad, puntualidad, compromiso y la capacidad de trabajo colaborativo.

En segundo lugar, mencionaron los programas de capacitación de corto plazo como una manera de solventar rápidamente los desequilibrios en las habilidades y competencias de los jóvenes. Estos programas pueden ofrecerse como servicios de capacitación laboral de corta duración, en áreas urbanas, con mecanismos que vinculen eficientemente a los jóvenes al mercado laboral. Las opciones que presentan pueden combinar, servicios orientados a incrementar el capital humano mediante la formación de capacidades cognitivas, aptitudes socioemocionales y experiencia laboral, a la vez, reducir los costos de búsquedas de empleo para los jóvenes y ser una herramienta que permita cubrir las necesidades de los sectores productivos, en cuanto a formación y capacitación.

Por último, consideran que, es imprescindible que se generen políticas públicas enfocadas en una mejor alineación de los objetivos institucionales del INFOP hacia las necesidades de formación profesional para el mercado de trabajo. En tal sentido, consideran estos deben estar orientados en brindar una atención flexible que se adecue con las necesidades de formación de cada caso y con las condiciones laborales locales para estas ciudades. Igualmente, esto debe conllevar a destinar más recursos sobre quienes los necesitan más y en menor medida, aquellos que ya tienen mayores ventajas en el mercado, asimismo, implicará que se precise diagnosticar la situación y los planes de acción para los jóvenes que requieren de capacitaciones técnicas o socioemocionales, antes de acceder a un empleo.

Además, mencionaron que resulta importante que el INFOP cuente con información específica sobre el mercado laboral local, tanto para San Pedro Sula como para Choloma, principalmente relacionada a los perfiles de las habilidades de los jóvenes en estas ciudades, así como los perfiles que solicitan las empresas para las vacantes que ofrecen. En este contexto, es esencial una mejora en la gestión institucional que se concrete en acciones que beneficien a quienes busquen un empleo o que ya cuente con uno. Sumado a esto, es indispensable que se incluyan programas de certificación de competencias que permita a los jóvenes tener mayor valor agregado en el mercado que pueda ser acreditado y respaldado, especialmente cuando estos comienzan con procesos de selección y contratación en las empresas, al mismo tiempo que les permitirá cubrir la falta de experiencia laboral.

9.3 Alineación de los programas de capacitación profesional

Si bien es cierto, que existen desafíos en los programas de formación profesional, principalmente, dados por la escasez de información que lleva a generar una desconexión entre las habilidades y competencias de la fuerza laboral y las demandas de los sectores productivos, no hay que obviar que, estos constituyen un buen medio para abordar las brechas entre la oferta y demanda laboral, especialmente, en temas de desarrollo de capacidades, la atención de la transición de los jóvenes a un empleo y la anticipación de los cambios que puedan surgir en el entorno económico, social y laboral a futuro.

En tal sentido, para poder alinear los programas de capacitación a las exigencias del mercado laboral, es preciso que, existan en un primer momento, una articulación y participación activa entre diversos actores clave como el sector privado, público y de sociedad civil, para proveer las condiciones necesarias que permitan incluir a los jóvenes a servicios integrales de formación profesional, y que, a la vez mejoren su incorporación a un empleo, teniendo como eje central, la promoción de nuevos conocimientos, el

fortalecimiento del INFOP, la innovación en todas sus dimensiones y la adaptabilidad de los programas en diferentes contextos.

Para ello, también es necesario contar con mecanismos que permitan una mejor integralidad de las acciones que se llevaran a cabo, ya que no sólo basta que ofrezcan programas de capacitación para atender los desequilibrios entre la oferta y demanda de habilidades, sino que se debe brindar una asistencia constante que conceda a los jóvenes y a empresas contar con la suficiente información que brinda el mercado laboral, así como una mayor orientación hacia prácticas de intermediación laboral y de emprendimiento, para reducir las asimetrías de información, mencionadas anteriormente.

Resulta conveniente, que dentro de la alineación de los programas de formación se contemple, el análisis de las demandas laborales, especialmente enfocadas a las necesidades de recurso humano en las empresas, las vacantes que ofrecen y a paliar las carencias del sector público en cuanto a este tipo de información, como una manera de lograr un mejor fortalecimiento institucional del INFOP y apuntar a desarrollar sus capacidades en pro de que estos programas se alineen a los requerimientos del sector privado.

Del mismo modo, debe ser oportuno y pertinente que las acciones formativas del INFOP se orienten considerar, como eje transversal, la conformación de Mesas Sectoriales en los principales sectores considerados, con el objetivo de establecer los puestos de trabajo más demandados a nivel regional como nacional, para la determinación de los perfiles y/ habilidades y competencias más adecuadas para los diversos contextos a los que quieren llegar. Por último, es importante que, se considere el desarrollo de estructuras formales de retroalimentación de los empleadores, como una forma de evaluación rápida de los servicios de formación que ofrece el INFOP a las empresas y el grado de influencia que tienen estas en aspectos fundamentales de acceso e incremento dl capital humano, y a la adaptabilidad de los programas a futuro.

X. CONCLUSIONES

Los resultados muestran un panorama alentador para la generación de oportunidades económicas y laborales para la población en general y específicamente para los jóvenes de las ciudades de San Pedro Sula y Choloma en los próximos cinco y diez años, sin embargo, es necesario mencionar que, esta se puede ver afectada sino se reduce a tiempo la brecha de habilidades con que cuentan actualmente la población juvenil, lo que limitaría sus posibilidades de acceso a futuro a un puesto de trabajo e impactaría directamente, en sus condiciones económicas y sociales a futuro. Es por ello por lo que, a continuación, se presentan las principales conclusiones derivadas de estudio.

En primer lugar, las tendencias identificadas a lo largo de este estudio han permitido abordar la evolución del empleo en los principales sectores económicos de San Pedro Sula y Choloma, no sólo desde una perspectiva macroeconómica general, sino que, de manera detallada, en aquellos sectores que retrospectivamente han mostrado un mayor dinamismo en la generación de valor agregado y empleo para esta ciudad. Las estimaciones muestran que, en el mediano y largo plazo, San Pedro Sula presentará una evolución levemente decreciente en su entorno económico pasando de una tasa de crecimiento estimada del 5.3% en 2021 al 3.0% a 2030, sin embargo, se estima que, en promedio, se mantendrá en 3.6%. En el caso de Choloma, se prevé que el crecimiento será de un 5.3% en promedio anual, presentando una ligera desaceleración hacia 2030, donde este sería de un 4.6%.

Los resultados indican que, el empleo crecerá a tasas estables del 3.6% en promedio para los años 2021 a 2030. Los sectores con mayor aporte son la industria manufacturera a través de un crecimiento económico de la industria textil (3.5%), call centers (6.5%), agroindustria (3.1%), arneses y partes de automóviles (6.7%), asimismo, el sector de alojamientos y servicios turísticos se espera una recuperación entre el 3.5% y 7.3%, en relación con 2020. Para Choloma, se prevé que la industria textil crecerá del 4.0% superior a la estimada para San Pedro Sula, de la misma manera, la agroindustria en esta ciudad tendrá un crecimiento pronunciado del 7.3% en promedio, entre 2021 a 2030, mientras que el sector de alojamientos y servicios turísticos tendrá un crecimiento del 3.8%, similar al proyectado a nivel nacional.

Las proyecciones de empleo para la San Pedro Sula reflejan que existirá un crecimiento estable de 3.6%, apoyado por la evolución favorable de sectores clave como la manufactura (4.7%) y las actividades de alojamiento y servicios turísticos (5.1%). Las previsiones mediante los escenarios planteados muestran lo siguiente:

- **Escenario Tendencial:** se estima un ritmo moderado de crecimiento del empleo para el mediano plazo en sectores como la industria textil (12.6%), la fabricación de arneses y piezas de automóviles (23.1%) y los call centers (29.2%) como resultado de una menor afectación de la crisis sanitaria por la Covid-19 y de las tormentas tropicales Eta y Iota en el entorno económico y laboral de estas actividades. Por su parte, la agroindustria crecerá a un porcentaje menor que el presentado por las demás actividades, siendo el mismo del 9.7%, debido principalmente a una lenta recuperación del sector agrícola en la zona noroccidental del país, lo que se reflejará en las condiciones de crecimiento de esta actividad. En cuanto a las actividades de alojamientos y servicios turísticos se prevé un crecimiento y recuperación del empleo de un 14.4% a 2025 en relación con el observado en 2020. A largo plazo, las previsiones reflejan que, el crecimiento en el empleo para cada sector productivo será menor al presentado a 2025, debido a que la mayor generación de empleo se dará en los primeros cinco años y que, posteriormente, crecerá a tasas constantes y menores, coincidiendo con el comportamiento presentado antes del año 2020.
- **Escenario Pesimista:** considerando, en el caso hipotético de, que el país presente una tendencia de crecimiento a la baja que incida en el entorno económico de San Pedro Sula, se estima que la mayoría de los sectores económicos analizados presentaran un menor dinamismo en la cantidad de empleos a crear para los próximos cinco años con tasas que oscilarían entre un 5.0% a 13.0%. Al igual que, el escenario tendencial, se visualiza un incremento en la cantidad de empleos generados para 2030, pero en menor medida con tasas del 8.0% al 15.0%
- **Escenario Optimista:** bajo la premisa de un entorno económico favorable, tanto en San Pedro Sula como a nivel nacional, las proyecciones estiman un crecimiento amplio en sectores relacionados a la industria textil (14.7%), fabricación de arneses y piezas de vehículos (37.3%), la agroindustria (8.3%), los call centers (31.9%) y los alojamientos y servicios turísticos (20.4%). Ya para 2030, las previsiones tienden a ser más alentadoras para cada sector analizado, con variaciones que van del 6.0% hasta el 22.4% en promedio, lo que se significaría que se estarían creando desde 2026 hasta 2030, entre 2,000 a 5,000 empleos nuevos en estos sectores.

En cuanto a las proyecciones para Choloma, se prevé que el empleo crecerá a tasas estables del 2.2% en promedio para los años 2021 a 2030. La previsión de crecimiento para los sectores como la manufactura se estima en 8.3% y las actividades de alojamiento y servicios turísticos crecerán en un 5.0%. Por su parte, las proyecciones mediante los escenarios planteados muestran lo siguiente:

- **Escenario Tendencial:** se observa que las proyecciones para el sector de la industria textil muestran un ritmo de crecimiento del 4.7% para 2025 y de un 5.3% para 2030, reflejando una variación anual, del 1.0% en promedio. Si bien, se presentan variaciones de crecimiento en el largo plazo, éstas son marginales y no reflejan una creación significativa de empleos. Por otro lado, el sector agroindustrial presenta una tendencia de crecimiento significativa con tasas anuales esperadas del 4.8%, estimándose una variación positiva del 29.3% para 2025 y del 24.1% para 2030. Es importante reconocer que, dada la idiosincrasia del sector, dichas tasas poseen una relación muy fuerte con la dinámica de cambio climático en la región; dicha variable es impredecible y va más allá del alcance del presente estudio por lo que no se contempla precisamente cual sería el grado de afectación a futuro. Por otro lado, los servicios turísticos tendrán un crecimiento promedio del 3.3%, denotando una recuperación en la cantidad de puestos de trabajo que se perdieron a causa de la pandemia por la Covid-19.
- **Escenario Pesimista:** considerando que el país presentaría una tendencia de crecimiento a la baja, el dinamismo esperado para los sectores de industria textil y servicios turísticos se mantiene muy de cerca de lo esperado en el modelo base. Dichos sectores todavía presentan una capacidad de generación de empleo a pesar del escenario formulado; sin embargo, este, al igual que el tendencial, presenta un estancamiento en el dinamismo laboral del municipio. Por otro lado, el sector agroindustrial se mantiene fuerte a pesar del escenario planteado; si bien se observan expectativas más conservadoras en la generación de empleo, las tasas de crecimiento anual esperadas sostienen la tendencia vista en el escenario tendencial.
- **Escenario Optimista:** se observa una consistencia en el dinamismo laboral de los sectores de industria textil con respecto a los demás escenarios, la generación de empleos se mantiene moderada con crecimientos promedios del 7.5%. De igual manera, el sector agroindustrial y de servicios turísticos sostiene una tendencia estable y creciente en el largo plazo con una generación de empleo significativa en contraste, a los demás sectores en la ciudad. En este contexto, se proyecta que para 2030, el empleo agroindustrial crecerá un 27.4% y los servicios de comida en un 28.1%, con relación a 2025.

El análisis de las brechas de habilidades revela que existen importantes diferencias entre las habilidades y competencias que buscan las empresas y las que cuentan los jóvenes en estas ciudades, principalmente las referidas a las habilidades cognitivas, técnicas y a las

competencias genéricas, ya que un porcentaje significativo de los jóvenes mantienen estas habilidades en un nivel moderado a bajo en la escala utilizada en el estudio. De manera general, los jóvenes sampedranos y de Choloma reflejan una puntuación promedio de 3.56 puntos, denotando, en cada ciudad que, estos tienden a priorizar más la adquisición de habilidades blandas, especialmente las socioemocionales que, a las habilidades técnicas, reflejándose considerables contrastes entre estas.

Es relevante mencionar que, los resultados evidencian la necesidad de reducir gradualmente esta brecha por medio de procesos de formación y capacitación profesional enfocados en mejorar aspectos que resultan claves tanto para los trabajadores como las empresas, así como las relaciones que estos pueden tener a futuro. En tal sentido, los expertos consultados consideran que, dado lo cambiante que es el entorno laboral, no solamente bastan capacitaciones para determinados fines, sino que es preciso que los programas de formación profesional se orienten en promover las habilidades y competencias que son necesarias para el trabajo, ya que, de una u otra forma, éstas tienen repercusiones negativas en el ámbito económico y social, dado que impactan en las oportunidades de acceder a un empleo y en el uso eficiente del recurso humano, lo que implica pérdidas en la productividad de los trabajadores como de las empresas.

Además, indican que, es primordial, la formación y fortalecimiento de las habilidades blandas más que las técnicas, debido a que estas últimas pueden formarse a lo interno de las empresas, sin embargo, no se deben descartar del todo, principalmente cuando estas son transversales, dado que proporcionan una ventaja competitiva a los trabajadores. De acuerdo con ello, es indispensable que, tanto las empresas como los institutos de formación profesional se puedan articular, de manera, que puedan cubrir con las necesidades de mano de obra y con los requerimientos que las empresas solicitan para obtener un empleo. Para ello, es importante que se creen programas de pasantías laborales de larga duración para poder acercar a los jóvenes que buscan un empleo a las prácticas laborales existentes y que se puedan desarrollar en ese transcurso del tiempo las competencias básicas que se requieren para un empleo. Del mismo modo, también se pueden generar otros programas de corta duración o programas que certifiquen las habilidades de los jóvenes para que, al momento de buscar un empleo, puedan tener una base que confirme el capital humano con que ya cuentan.

XI. RECOMENDACIONES

Es necesario que se impulsen medidas de política pública en materia laboral acordes a la realidad socioeconómica de San Pedro Sula y Choloma, mismas que permitan empoderar a los jóvenes mediante la implementación de programas específicos de formación profesional en habilidades y competencias para el trabajo desde un enfoque holístico, que sirva de base para reducir las brechas de habilidades existentes, al mismo tiempo, que permitan una mayor inserción, reinserción y actualización en el mercado de trabajo.

Para ello, es fundamental que se reorienten y se alineen los programas y cursos de formación profesional que brinda actualmente el INFOP hacia las necesidades reales de los jóvenes y empresas en estas ciudades, de forma tal, que se puedan aprovechar las oportunidades laborales que se presentan en los sectores identificados, teniendo en cuenta, las tendencias a futuro como la innovación tecnológica, el cambio climático, la recuperación postpandemia, entre otros, todos considerados en un escenario de constantes cambios.

Asimismo, es oportuno que, la visión de formación para el trabajo que debe tener el INFOP a futuro este enmarcada en ampliar y aspirar a ser un motor de desarrollo para San Pedro Sula y Choloma, en donde, la formación profesional debe estar alineada con las estrategias de desarrollo del país, de manera que, no se considere como una segunda opción ante la falta y deficiencias de capital humano, sino que sea una herramienta que, bien gestionada, pueda complementar y competir con la educación académica, permitiendo una mejor formación y construcción de capital humano para los jóvenes, a la vez que sea un camino viable a una mayor inserción de estos a un empleo.

Además, debe ser competencia tanto del gobierno como la empresa privada y el INFOP, la elaboración y diseño de un marco de estrategias y planes de acción que, permitan transformar la educación técnico-vocacional y la formación profesional hacia un ecosistema de desarrollo de competencias y habilidades, que promuevan un aprendizaje pertinente, relevante, de calidad y permanente, en aras de equipar a los jóvenes y a toda la población en general, de habilidades necesarias para el trabajo, con especial énfasis en la generación de oportunidades económicas y laborales.

En este sentido, es oportuno que estas estrategias y planes de acción estén fundamentados en mecanismos que aseguren su calidad y el involucramiento con todos los actores que las integran, de manera, que el aprendizaje que se logre sea para la vida, y que especialmente, se enfoque en anticipar y desarrollar las habilidades más demandadas por

los sectores productivos estratégicos identificados en este estudio. Además, es relevante que, bajo esta dinámica, se involucren los empleadores a fin de que colaboren en todo el proceso que conlleva la formación profesional, desde la identificación de las habilidades, hasta la formación y evaluación de estas. Asimismo, es conveniente que, las opciones de los programas de formación puedan ser permeables y transferibles en el tiempo, a manera de que existe una constante actualización de las habilidades y competencias, desde la formación de las previas hasta modularidad progresiva en la adquisición de nuevas.

Como bien se mencionó, una de las mejores opciones que se pueden enlazar para reducir las brechas de habilidades en los jóvenes son los programas de pasantías, ya que constituyen una buena forma de promover el aprendizaje estructurado en ambientes reales y en ocupaciones calificadas, asegurando así la adquisición y uso de las habilidades para el trabajo, por lo que, se recomienda que se ponga especial énfasis, en este tipo de programas, ya que facilitan el proceso de transición al empleo, y promueven la formación de habilidades transversales que resultan esenciales para cualquier empleo a futuro.

Asimismo, se recomienda que, sumado a estos programas de pasantías, el INFOP debe enfatizar en que sus programas de formación profesional deben contar con certificaciones que aseguren el acceso a oportunidades de aprendizaje continuos y de calidad, dado que las certificaciones de habilidades encierran un enorme potencial en el acceso a un empleo y al progreso laboral, debido a que favorece la adquisición, actualización y mejora de las habilidades existentes, lo cual agrega valor al capital humano de los jóvenes y reconocimiento a presente y futuro para los empleadores.

XII. BIBLIOGRAFÍA

- Arcade, J. Godet, M. Meunier, F. Roubelat, F. (2004). Análisis estructural con el método MICMAC, y estrategias de actores con el método MACTOR. Argentina.
https://www.academia.edu/10818557/AN%C3%81LISIS_ESTRUCTURAL_con_el_m%C3%A9todo_MICMAC_y ESTRATEGIA_DE_LOS_ACTORES_con_el_m%C3%A9todo_MACTOR
- Banco Central de Honduras (2020a). Producto Interno Bruto por el enfoque del Gasto. Serie estadística 2000 – 2020. Obtenido de:
<https://www.bch.hn/estadisticos/EME/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7B5EABE35A-47C3-4B04-837D-79FE48631F03%7D&file=Producto%20Interno%20Bruto%20Enfoque%20del%20Gasto.xls&action=default>
- Banco Central de Honduras (2020b). Industria de Bienes para Transformación y Actividades Conexas. Obtenido de: <https://www.bch.hn/estadisticas-y-publicaciones-economicas/sector-real/informes-y-publicaciones/industria-de-bienes-para-transformacion-y-actividades-conexas>
- Banco Mundial (2020). Doing Business en San Pedro Sula 2020. Washington, D.C.: Grupo del Banco Mundial.
- Banco Mundial. (2021). El Banco Mundial en Honduras.
<https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview#:~:text=Se%20espera%20que%20la%20econom%C3%ADa,inversi%C3%B3n%20y%20la%20demanda%20externa.>
- Bertrand, M., S. Mullainathan y E. Shafir. 2004. “A Behavioral-Economics View of Poverty.” The American Economic Review, Vol. 94(2):419-423. Papers and Proceedings of the One Hundred Sixteenth Annual Meeting of the American Economic Association San Diego, CA, January 3-5, 2004 (mayo).
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2008). Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Ginebra

- EURO+LABOR (2018a). Prospectiva de la Formación Profesional de Honduras. Agroindustria Cacao al 2028. Anticiparse para formar con pertinencia. De: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Estudio%20de%20Prospecci%C3%B3n%20de%20Cacao%2021-09-2020.pdf
- EURO+LABOR (2018b). Prospectiva de la Formación Profesional de Honduras. Agroindustria Café al 2028. Anticiparse para formar con pertinencia. De: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Estudio%20de%20Prospecci%C3%B3n%20de%20Cafe%2021-09-2020.pdf
- EURO+LABOR (2018c). Prospectiva de la Formación Profesional de Honduras. Agroindustria Horticultura al 2028. Anticiparse para formar con pertinencia. De: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Estudio%20de%20Prospecci%C3%B3n%20de%20Horticultura%2021-09-2020.pdf
- EURO+LABOR (2018d). Prospectiva de la Formación Profesional de Honduras. Educación al 2028. Anticiparse para formar con pertinencia. De: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Estudio%20de%20oprospeccion%20de%20Educacion%2028-08-2020.pdf
- EURO+LABOR (2018e). Prospectiva de la Formación Profesional de Honduras. Turismo al 2028. Anticiparse para formar con pertinencia. De: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Estudio%20de%20Prospecci%C3%B3n%20de%20Turismo_2020_0.pdf
- Godet, M. (2003). La caja de herramientas de la prospectiva estratégica. Centro Lindavista. México
- Godet, M. (2006). Creating Futures Scenario Planning as a Strategic Management Tool. Económica. Second Edition. Paris.
- Godet, M. (2007). Prospectiva Estratégica: problemas y métodos. Enero 2007. Cuaderno de LIPSOR. <http://www.prospektiker.es/prospectiva/cajaherramientas-2007.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2015). TOMO 7 MERCADO LABORAL. https://www.ine.gov.hn/publicaciones/Censos/Censo_2013/07Tomo-VII-Mercado-Laboral/definiciones.html

Instituto Nacional de Estadística. (2016-2020). Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples. INE.

Instituto Nacional de Formación Profesional. (2019, octubre). MESAS PROSPECTIVAS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL. Departamento de Prospección.

Meade, D. 2008. Sonia: An Interindustry Macro Model for Ukraine, Final Report for ILO, Inforum, Maryland (Estados Unidos).

Municipalidad de San Pedro Sula. (2015). Plan de Gestión Municipal 2015-2018. San Pedro Sula. De https://portalunico.iaip.gob.hn/portal/ver_documento.php?uid=MTQwODEzODkzNDc2MzQ4NzEyNDYxOTg3MjM0Mg==

Pineda, Oviedo, J. B. (2020). La Migración de Niñas, Niños y Jóvenes en Honduras: Desplazamiento Forzado, Deportaciones y Derechos Humanos. [http://casa-alianza.org.hn/new.casa-alianza.org.hn/datos_descargables/observatorio/Informes-2021/InformesEspeciales/La migracin de nios nias y jvenes en Honduras.pdf](http://casa-alianza.org.hn/new.casa-alianza.org.hn/datos_descargables/observatorio/Informes-2021/InformesEspeciales/La_migracin_de_nios_nias_y_jvenes_en_Honduras.pdf)

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Consejo Hondureño de la Empresa Privada, United States Agency for International Development. (2020). Diagnóstico de Sistemas de Mercado 2020. Tegucigalpa.

USAID (2018). Estudio del mercado laboral, oportunidades y desafíos para jóvenes provenientes de zonas vulnerables. De https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00T9C7.pdf

Werling, J.; Meade, D. 2010. Constructing Industry Employment and Occupational Projection Models. Report for the International Labour Organization, Inforum. Maryland (Estados Unidos).

XIII. ANEXOS

Anexo I. Instrumentos de recopilación de información

Encuesta sobre Habilidades y Competencias de la Fuerza Laboral Juvenil en San Pedro Sula y Choloma (para jóvenes)

La presente entrevista será tratada con la mayor confidencialidad. Toda la información que usted proporcione será almacenada en una base de datos a la cual solo tiene acceso personal autorizado del Proyecto Empleando Futuros, INFOP e IIES.

DATOS GENERALES

- a. Edad _____ años
- b. Sexo:
Masculino: _____ Femenino: _____
- c. Ocupación:
Estudia: _____ Trabaja: _____
Estudia y trabaja: _____ No estudia / No trabaja: _____
- d. Nivel educativo alcanzado:
Primaria: _____ Secundaria: _____
Universidad: _____ Sin nivel: _____
- e. ¿Ha recibido cursos de formación profesional?
Si: _____ No: _____
- f. ¿En qué institución?

g. Indique cuáles, cuándo lo recibió y duración (horas).

Curso	Fecha	Duración (horas)

h. Ciudad de procedencia:

San Pedro Sula: _____ Choloma: _____

HABILIDADES BLANDAS PARA EL TRABAJO

Las afirmaciones que se presentan a continuación describen capacidades, atributos, talentos y conocimientos que permiten a los individuos desempeñarse exitosamente en el mercado laboral. Por favor, conteste las siguientes interrogantes con la respuesta que considere más apropiada. Para contestar utilice esta escala.

Incapaz	Poco capaz	Medianamente capaz	Muy capaz	Completamente Capaz
1	2	3	4	5

¿En qué medida usted sería capaz de?:

Descripción	Escala				
1. Analizar la información y las experiencias que se le presentan de forma objetiva.	1	2	3	4	5
2. Evaluar las ventajas y desventajas de una situación en función de una decisión consciente.	1	2	3	4	5
3. Percibir rápidamente las acciones a su alrededor	1	2	3	4	5
4. Enfrentar, reconocer y analizar las alternativas posibles y sus consecuencias.	1	2	3	4	5
5. Generar, articular y aplicar ideas originales y perspectivas en tareas complejas o problemas de la vida.	1	2	3	4	5
6. Pensar de manera conceptual, imaginativa y sistemática	1	2	3	4	5

7. Definir objetivos, planes e ideas nuevas en diversos entornos.	1	2	3	4	5
8. Tomar decisiones eficaces de manera constructiva en las distintas situaciones y contextos de vida.	1	2	3	4	5
9. Considerar útil la experiencia previa para tomar una decisión en el presente.	1	2	3	4	5
10. Enfrentar de manera constructiva los problemas que se encuentran en la vida cotidiana y en el desarrollo de sus propias actividades.	1	2	3	4	5
11. Reflexionar sobre sus propios pensamientos y conductas.	1	2	3	4	5
12. Identificar a partir de sus características personales, áreas de superación personal.	1	2	3	4	5
13. Buscar, seleccionar, evaluar y organizar información de manera eficaz y eficiente.	1	2	3	4	5
14. Reestructurar y modelar la información obtenida para producir interpretaciones personales	1	2	3	4	5
15. Planificar y organizar tareas de manera eficiente y satisfactoria independientemente del entorno o situación que se le presente	1	2	3	4	5
16. Comprender con facilidad lo que las personas hablan o comunican.	1	2	3	4	5
17. Comprender con facilidad lo que lee.	1	2	3	4	5
18. Comprender y resolver problemas matemáticos simples.	1	2	3	4	5
19. Comprender y resolver problemas matemáticos complejos.	1	3	3	4	5
20. Planificar y trabajar hacia el logro con metas a corto y largo plazo.	1	2	3	4	5
21. Intercambiar información e ideas con personas y grupos que comparten intereses en común.	1	2	3	4	5
22. Expresarse, verbal y no verbalmente, de manera eficaz y coherente.	1	2	3	4	5
23. Interactuar y relacionarse con los demás de manera positiva.	1	2	3	4	5
24. Conocerse a sí mismo y a su propio carácter.	1	2	3	4	5
25. Conocer sus propias fortalezas y debilidades	1	2	3	4	5
26. Conocer sus propios deseos y necesidades.	1	2	3	4	5

27. Comprender a los demás aun en situaciones que no son familiares.	1	2	3	4	5
28. Identificar, comprender y gestionar sus emociones y las de los demás y manejarlas de manera apropiada.	1	2	3	4	5
29. Reconocer y controlar las causas de estrés en su vida cotidiana	1	2	3	4	5
30. Enfrentarse a situaciones estresantes o desfavorables.	1	2	3	4	5
31. Reaccionar ante cambios inesperados o problemas que ocurren en su vida cotidiana.	1	2	3	4	5
32. Adaptarse y trabajar efectivamente con una variedad de situaciones, individuos y grupo.	1	2	3	4	5
33. Comprender, apreciar y respetar puntos de vista distintos	1	2	3	4	5
34. Adaptarse a nuevas situaciones y/o aceptar fácilmente los cambios.	1	2	3	4	5
35. Trabajar en equipos diversos de manera efectiva y respetuosa	1	2	3	4	5
36. Trabajar asumiendo la responsabilidad compartida de los resultados y demostrar voluntad y flexibilidad.	1	2	3	4	5
37. Hacer frente a los conflictos, buscando llegar a una solución que beneficie a los involucrados mediante la cooperación.	1	2	3	4	5
38. Influir activamente en los acontecimientos en lugar de esperar que se den por si solos.	1	2	3	4	5

HABILIDADES DURAS PARA EL TRABAJO

Las afirmaciones que se presentan a continuación describen capacidades, atributos, talentos y conocimientos que permiten a los individuos desempeñarse exitosamente en el mercado laboral. Por favor, conteste las siguientes afirmaciones con la respuesta que considere más apropiada. Para contestar utilice esta escala.

Nada	Poco	Regular	Algo	Mucho
1	2	3	4	5

¿En qué medida usted tiene dominio en?:

Descripción	Escala				
39. El manejo en el idioma español	1	2	3	4	5
40. El manejo de otros idiomas (inglés, francés, etc.)	1	2	3	4	5
41. Desarrollar y aplicar un razonamiento matemático para resolver problemas de la vida cotidiana.	1	2	3	4	5
42. El manejo, utilización y aplicación de conocimientos para explicar los aspectos de la naturaleza.	1	2	3	4	5
43. El manejo, utilización y aplicación de conocimientos informáticos	1	2	3	4	5
44. El manejo, utilización y aplicación de las tecnologías de la información (TIC's).	1	2	3	4	5
45. La gestión de información en grandes volúmenes.	1	2	3	4	5
46. La operación de equipos técnicos y tecnologías especializadas ¹ .	1	2	3	4	5
47. El manejo y conocimiento en el uso y aplicación de lenguajes de programación como C++, Java, Oracle, entre otros.	1	2	3	4	5
48. El manejo y conocimiento de redacción de documentos y/o escritos técnicos.	1	2	3	4	5
49. El manejo y conocimiento de técnicas estadístico-matemáticas de análisis de datos.	1	2	3	4	5

Las afirmaciones que se presentan a continuación describen capacidades, atributos, talentos y conocimientos que permiten a los individuos desempeñarse exitosamente en el mercado laboral. Por favor, conteste las siguientes afirmaciones con la respuesta que considere más apropiada. Para contestar utilice esta escala.

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

¹ Se refiere a cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo

En qué medida su nivel de ____ es:

Descripción	Escala				
50. Comprensión lectora	1	2	3	4	5
51. Redacción	1	2	3	4	5
52. Razonamiento matemático	1	2	3	4	5
53. Expresión abstracta (Arte, música, etc.)	1	2	3	4	5
54. Comprensión auditiva	1	2	3	4	5
55. Comprensión comunicativa	1	2	3	4	5

COMPETENCIAS PARA EL TRABAJO

Las afirmaciones que se presentan a continuación describen los conocimientos, capacidades y habilidades en función de un determinado proceso que permiten a los individuos desempeñarse exitosamente en el mercado laboral. Por favor, conteste las siguientes afirmaciones con la respuesta que considere más apropiada. Para contestar utilice esta escala.

Nunca	Casi nunca	A menudo	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

¿En qué medida usted realiza lo siguiente?:

Descripción	Escala				
56. ¿Expresa sus ideas de forma clara?	1	2	3	4	5
57. ¿Expresa sus opiniones de manera oportuna?	1	2	3	4	5
58. ¿Logra encontrar fácilmente las causas de un problema?	1	2	3	4	5
59. ¿Intenta resolver problemas antes que se agranden?	1	2	3	4	5
60. Ante situaciones de adversidad, ¿busca alternativas de solución?	1	2	3	4	5
61. ¿Analiza los problemas antes de dar una solución?	1	2	3	4	5
62. Confía en sus decisiones para generar soluciones	1	2	3	4	5
63. Al solucionar un problema, ¿analiza si la situación mejoró?	1	2	3	4	5
64. Antes de tomar una decisión, ¿suele evaluar la información disponible?	1	2	3	4	5

65. ¿Suele cuestionar procesos, metas y dinámicas de grupo para propiciar la innovación?	1	2	3	4	5
66. ¿Suele lidiar sin mayores inconvenientes con la frustración y las negativas de la vida cotidiana?	1	2	3	4	5

Las afirmaciones que se presentan a continuación describen los conocimientos, capacidades y habilidades en función de un determinado proceso que permiten a los individuos desempeñarse exitosamente en el mercado laboral. Por favor, conteste las siguientes afirmaciones con la respuesta que considere más apropiada. Para contestar utilice esta escala.

Incapaz	Poco capaz	Medianamente capaz	Muy capaz	Completamente Capaz
1	2	3	4	5

¿En qué medida usted es capaz de?:

Descripción	Escala				
67. Adoptar nuevas formas de trabajo, utilizar nuevas herramientas y aceptar cambios.	1	2	3	4	5
68. Direccionar y promover la efectividad de equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
69. Inspirar y transmitir ideas, sentimientos y acciones a un equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
70. Orientar y motivar a las personas al cumplimiento de metas y objetivos.	1	2	3	4	5
71. Gestionar su tiempo y desempeño en entornos virtuales.	1	2	3	4	5
72. Incorporar nuevos conocimientos de manera autónoma.	1	2	3	4	5

Prospectiva del mercado laboral

Las afirmaciones que se presentan a continuación tratan de describir y pronosticar cambios en el mercado laboral a partir de condiciones actuales y futuras que plantean retos y límites

al mismo. Por favor, contesta las siguientes afirmaciones con la respuesta que consideres más apropiada. Para contestar utiliza esta escala.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Descripción	Escala				
73. ¿Considera que existe una diferencia entre las habilidades con que cuenta actualmente y las que demandan el mercado laboral?	1	2	3	4	5
74. ¿Considera que esa diferencia entre habilidades lo afecta o afectará en el futuro?	1	2	3	4	5
75. ¿Considera que es necesario una permanente actualización de sus habilidades y competencias para el trabajo?	1	2	3	4	5
76. ¿Considera que en el mediano plazo (dentro de cinco años) las habilidades y competencias para el trabajo cambiarán?	1	2	3	4	5
77. ¿Considera que en el largo plazo (dentro de diez años) las habilidades y competencias para el trabajo cambiarán?	1	2	3	4	5
78. ¿Considera que tiene mayores y mejores oportunidades de avanzar en su vida profesional que las personas en generaciones anteriores?	1	2	3	4	5
79. ¿Considera que la tecnología y/o la inteligencia artificial de los procesos afectarán su futuro laboral?	1	2	3	4	5
80. ¿Considera que esos cambios serán positivos en su vida laboral?	1	2	3	4	5
81. ¿Considera que se podrá adaptar a estos cambios y tener mayores accesos al mercado?	1	2	3	4	5

82. ¿En qué área tiene la intención de continuar su formación educativa?

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| a. Social – educativa | f. Agrícola |
| b. Económica - administrativa | g. Jurídica – Política |
| c. Científica | h. Arquitectura – Ingeniería |
| d. Tecnológica – informática | i. Técnica no formal |
| e. Artística | |

- j. Industria
- k. Otras _____

l. Ninguna

83. ¿Hacia que áreas profesionales considera que trabajará en los próximos años?

- a. Social – educativa
- b. Económica - administrativa
- c. Científica
- d. Tecnológica – informática
- e. Artística
- f. Agrícola

- g. Jurídica – Política
- h. Arquitectura – Ingeniería
- i. Técnica no formal
- j. Industria
- k. Otras _____
- l. Ninguna

84. ¿En qué sectores productivos considera que tiene mayor oportunidad de conseguir un empleo?

- a. Agricultura (producción)
 - b. Ganadería
 - c. Forestal
 - d. Industrias manufactureras agrícolas
 - e. Industrias manufactureras no agrícolas
 - f. Servicios de comidas
 - g. Alojamiento
 - h. Aerolíneas
 - i. Servicios turísticos
 - j. Electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
 - k. Agua y gestión de desechos
- _____

- l. Transporte de carga pesada
- m. Transporte de pasajeros
- n. Construcción
- o. Sector inmobiliario
- p. Financieras y de seguros
- q. Programación (java, Oracle)
- r. Información y comunicaciones
- s. Actividades profesionales
- t. Servicios administrativos
- u. Educación
- v. Salud
- w. Otros: _____

Anexo II. Guía de los grupos focales

Análisis Prospectivo de Mercado Laboral en las Ciudades de San Pedro Sula y Choloma.

Agradecemos a todos por acompañarnos y asistir en esta convocatoria. Mi nombre es _____ y seré el moderador (a) de esta actividad. La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo (USAID) a través del Proyecto Empleando Futuros, en alianza con el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (IIES -UNAH) y con el apoyo del Colegio Profesional Superación Magisterial Hondureño (COLPROSUMAH) están llevando a cabo un estudio para determinar las brechas en las habilidades y competencias que tienen la fuerza de trabajo, específicamente en los jóvenes en las ciudades de San Pedro Sula y Choloma, a fin de alinear de una mejor manera la oferta de cursos y capacitaciones que ofrece el INFOP en estas ciudades, de acuerdo con las necesidades de mediano y largo plazo del mercado laboral, en función de las demandas y oportunidades de crecimiento del sector privado en Honduras. Asimismo, identificar consideraciones específicas de análisis ocupacional para las oportunidades de empleo, el número de trabajos requeridos durante los próximos años, brechas de habilidades existentes, y capacitaciones específicas, u otras intervenciones de desarrollo de la fuerza laboral que puedan abordar estas brechas de habilidades.

Las siguientes preguntas están diseñadas para que los ustedes nos puedan brindar su punto de vista en torno a temas relevantes de mercado laboral principalmente enfocadas en las habilidades y competencias que se demanda de los jóvenes, así como las tendencias de este mercado para los próximos años.

En este sentido, siéntanse libres de compartir sus ideas en este espacio. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas; lo que importa es justamente su opinión acerca de la temática abordada. Asimismo, queremos manifestarles que estaremos grabando esta reunión, sin embargo, estas grabaciones son para uso exclusivo del proyecto con el propósito de capturar de manera precisa sus comentarios y no será compartida con ninguna institución o personal ajeno al proyecto, incluyendo a la organización financiadora, USAID, sin su consentimiento. Además, cabe aclarar que la información es para fines científicos, sus respuestas serán unidas a otras opiniones de manera anónima y en ningún momento se identificará, de manera particularizada, qué dijo cada participante.

¿Tienen alguna pregunta antes que empezar, para saber si se ha comprendido el objetivo de esta reunión?

TEMAS DE DISCUSIÓN

I. Brechas de habilidades

1. Actualmente existe una brecha entre las habilidades y competencias con que cuentan los jóvenes que desean ingresar al mercado laboral y las que demanda este mercado. **¿Cuáles considera que son las causas que originan dicha brecha?**
2. ¿Qué dificultades han experimentado en la contratación de jóvenes en relación con cierto tipo de habilidades y competencias para necesitan para el trabajo? (opcional, sólo si sale en la discusión)
3. ¿Qué **habilidades blandas** identifican y consideran que son necesarias al momento de contratar a un joven?
4. ¿Qué **habilidades duras o técnicas** identifican y consideran que son necesarias al momento de contratar a un joven?
5. ¿Qué habilidades consideran que **se deben formar o potenciar** para los próximos años (en cinco y diez años)?
6. En cuanto a las competencias, ¿Cuáles son aquellas que considera que **deben ser prioritarias** al momento de contratar jóvenes?
7. ¿Qué factores identifica que tienen un **impacto en la escasez y brecha de habilidades**, y cómo estas han sido abordadas por sus empresas?

II. Contexto y crecimiento económico

8. Con respecto a las tendencias actuales del mercado laboral, **¿Cuáles considera que son las principales ocupaciones emergentes en la actualidad?**
9. ¿Qué **sectores productores productivos** considera que tienen y tendrán un **mejor dinamismo** para los próximos cinco o diez años?
10. ¿Qué **cambios o tendencias cree que ocurrirán en los próximos años en el mercado laboral** y por ende en la contratación de jóvenes?
11. ¿Qué cambios cree que se presentarán **a nivel tecnológico**? ¿Qué habilidades y competencias considera que serán necesarias? (opcional, sólo si sale en la discusión)
12. ¿Cree que se presentarán **cambios a nivel ocupacional**? ¿Cuáles? (opcional, sólo si sale en la discusión)
13. Para finalizar, **¿Qué áreas de formación profesional consideran que deben ser prioritarias para los próximos años?**

Tienen sugerencias o comentarios adicionales a las temáticas abordadas.

Anexo III. Listado de empresas entrevistadas en los grupos focales

Empresas Choloma Grupo Focal

<u>Nombre de la empresa</u>	<u>Correo electrónico</u>
Corporación Multi Inversiones (CMI) Alianza Granel	ruth.hernandez@somoscmi.com
Consultores/ Empresarios	susy.fon@gmail.com
Consultores/ Empresarios	yesyellcruzmenjivar@gmail.com
Consultores/ Empresarios	psicoconsultoria13@gmail.com
Consultores/ Empresarios	coainver@hotmail.com
Consultores/ Empresarios	laritzalopez48@gmail.com
Consultores/ Empresarios	juanhernandezhn@yahoo.com
COATS Honduras S.A.	susana.castro@coats.com
United Textiles of America (UTEXA)	onix.gonzalez@utexahn.com
Corporación Multi Inversiones (CMI) Alianza Granel	ruth.hernandez@somoscmi.com
CORIND PLAST	recursoshumanoshnd@gmail.com
Consultores/ Empresarios	keylin.alvarado7@yahoo.com
Consultores/ Empresarios	rleticia504@gmail.com

Anexo IV. Bibliografía anotada

Arcade, J. Godet, M. Meunier, F. Roubelat, F. (2004). Análisis estructural con el método MICMAC, y estrategias de actores con el método MACTOR. Argentina.

En este estudio se aborda las principales herramientas que se utilizan en los campos de futuros, las cuales se pueden dividir en tres categorías: análisis estructural, estrategias de los actores y matriz probabilística de impacto cruzado. El estudio proporciona las bases para un correcto proceso de prospectiva estratégica mediante el establecimiento de tres etapas principales: construcción de las bases, identificación de cuestiones principales en juego, y construcción de escenarios.

Banco Central de Honduras (2020). Industria de Bienes para Transformación y Actividades Conexas.

Este documento tiene como objetivo, proporcionar a los agentes económicos la cuantificación y el análisis del comportamiento de la Industria de bienes de transformación y actividades conexas durante 2020; así como el aporte generado por el rubro, tanto en el Sector Manufacturero como en la economía nacional (medida por el Producto Interno Bruto -PIB-). De igual manera, se analiza su aporte al mercado laboral y el intercambio comercial de los rubros más representativos de la industria.

Banco Mundial (2020). Doing Business en San Pedro Sula 2020. Washington, D.C.: Grupo del Banco Mundial.

El proyecto Doing Business en San Pedro Sula 2020 analiza las regulaciones comerciales desde la perspectiva de las pequeñas y medianas empresas locales que operan en San Pedro Sula. Los datos del informe están vigentes a 30 de septiembre del 2019. Se compara San Pedro Sula con Tegucigalpa y otras economías del mundo con base en los datos del informe global Doing Business 2020. Midiendo varias dimensiones importantes del entorno regulatorio que afectan a las empresas locales; proporciona recomendaciones de reforma y revela las buenas prácticas que se pueden replicar para mejorar el entorno empresarial.

Banco Mundial. (2021). El Banco Mundial en Honduras.

Muestra un panorama general del contexto tanto económico y social que presenta Honduras destacando los principales hechos que configuran la dinámica a nivel nacional. Así como las estrategias que ha emprendido el Banco Mundial en ayudar a mejorar las condiciones económicas del país, y a prepararse para la recuperación post Covid-9.

Bertrand, M., S. Mullainathan y E. Shafir. 2004. "A Behavioral-Economics View of Poverty." The American Economic Review, Vol. 94(2):419-423. Papers and

Proceedings of the One Hundred Sixteenth Annual Meeting of the American Economic Association San Diego, CA, January 3-5, 2004 (mayo).

Proporciona evidencia desde la economía conductual acerca de cómo el comportamiento de las personas difiere de manera sistemática y predecible del modelo de racionalidad asumido por los economistas clásicos y como, los estudios empíricos en economía del comportamiento han tendido a centrarse en las personas de medios ordinarios, con exclusión de las personas en los extremos económicos, es decir como las personas en situación de pobreza, que tienen pocos recursos y experiencia limitada en la toma de decisiones económicas tienden a mostrar patrones de comportamiento diferentes a los de los demás.

Conferencia Internacional del Trabajo. (2008). Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. Ginebra.

El documento destaca cómo el desarrollo de calificaciones puede ser una herramienta importante para reducir la pobreza y la exclusión y fortalecer la competitividad y la empleabilidad. Además de buscar, generar un círculo virtuoso en el que mejorar la calidad y la disponibilidad de la enseñanza y la formación para hombres y mujeres fomente la innovación, la inversión, el cambio tecnológico, el desarrollo empresarial, la diversificación económica y la competitividad que se necesitan para acelerar la creación de más, pero también mejores, empleos y por consiguiente mejorar la cohesión social.

EURO+LABOR (2018a). Prospectiva de la Formación Profesional de Honduras. Agroindustria Cacao al 2028. Anticiparse para formar con pertinencia.

EURO+LABOR (2018b). Prospectiva de la Formación Profesional de Honduras. Agroindustria Café al 2028. Anticiparse para formar con pertinencia.

EURO+LABOR (2018c). Prospectiva de la Formación Profesional de Honduras. Agroindustria Horticultura al 2028. Anticiparse para formar con pertinencia.

EURO+LABOR (2018d). Prospectiva de la Formación Profesional de Honduras. Educación al 2028. Anticiparse para formar con pertinencia.

EURO+LABOR (2018e). Prospectiva de la Formación Profesional de Honduras. Turismo al 2028. Anticiparse para formar con pertinencia.

Estos estudios se enfocan en la Prospectiva de la Formación Profesional en Honduras a 2028 en sectores estratégicos como la educación en el nivel técnico profesional, en agroindustria hortícola, de cacao, café y en turismo en temas de prospectiva tecnológica emergente, impacto ocupacional y recomendaciones para formación profesional en estos sectores productivos del país. Estos estudios de prospección tenían como propósito conocer la demanda de competencias del talento humano del sector educativo y poder alinearlos a

procesos de ajustes en los diseños curriculares orientados en mejorar las condiciones de contratación y productividad en estos sectores.

Godet, M. (2003). La caja de herramientas de la prospectiva estratégica. Centro Lindavista. México.

Proporciona un marco de herramientas prácticas y de estrategias para llevar a cabo estudios de prospectiva en función de una tipología de problema relacionados en iniciar y simular el conjunto del proceso de la prospectiva estratégica, proponer las buenas preguntas e identificar las variables clave, analizar el juego de actores, balizar el campo de los posibles y reducir la incertidumbre, establecer el diagnóstico completo de la empresa frente a su entorno, identificar y evaluar las elecciones y opciones estratégicas.

Godet, M. (2006). Creating Futures Scenario Planning as a Strategic Management Tool. Económica. Second Edition. Paris.

El manual propone que, con las herramientas y actitudes adecuadas, las personas pueden aprender a crear futuros. Este manual está dirigido a profesionales, gerentes, planificadores y empresarios que tendrán un arsenal de técnicas efectivas de pensamiento de futuro, desde talleres hasta software de creación de escenarios, que mejoran el proceso colectivo. Además, se encontrarán formas efectivas de anticipar el cambio, evitando al mismo tiempo las soluciones clichés y el pensamiento convencional.

Godet, M. (2007). Prospectiva Estratégica: problemas y métodos. Enero 2007. Cuaderno de LIPSOR.

Proporciona un marco de herramientas prácticas y de estrategias para llevar a cabo estudios de prospectiva en función de una tipología de problema relacionados en iniciar y simular el conjunto del proceso de la prospectiva estratégica, proponer las buenas preguntas e identificar las variables clave, analizar el juego de actores, balizar el campo de los posibles y reducir la incertidumbre, establecer el diagnóstico completo de la empresa frente a su entorno, identificar y evaluar las elecciones y opciones estratégicas.

Instituto Nacional de Estadística. (2015). TOMO 7 MERCADO LABORAL.

Proporciona información útil acerca de los principales resultados del del XVII Censo de Población y VI de Vivienda (CNPV-2013), en torno a temas de mercado laboral, los cuales facilitarán la formulación de políticas y elaboración de programas y proyectos para el desarrollo del país por la gran cantidad de información demográfica, económica y de vivienda que proporciona.

Instituto Nacional de Estadística. (2016-2020). Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples. INE.

Proporciona información útil acerca de los principales resultados de las Encuestas Permanentes de Hogares de Propósitos Múltiples, en torno a temas de mercado laboral, los cuales facilitarán la formulación de políticas y elaboración de programas y proyectos para el desarrollo del país por la gran cantidad de información demográfica, económica y de vivienda que proporciona.

Instituto Nacional de Formación Profesional. (2019, octubre). MESAS PROSPECTIVAS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL. Departamento de Prospección.

Brinda información relevante que identifica, los nuevos oficios y competencias en las que se debe formar a las personas en edad de trabajar para reducir la brecha entre la oferta de empleo y el desempleo. En este se identificó que se debe prestar especial atención a ocupaciones emergentes relacionadas a áreas técnicas y de diseño específicas a cada rubro. De la misma manera, se dio un mayor énfasis a las actividades del sector comercial e industrial en términos de certificaciones y actualizaciones de las ocupaciones y competencias actuales.

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Consejo Hondureño de la Empresa Privada, United States Agency for International Development. (2020). Diagnóstico de Sistemas de Mercado 2020. Tegucigalpa.

Este estudio emplea un método de análisis estructural para examinar los problemas que definen el desempeño del sistema de mercado hondureño, modelando sus interacciones por pares para determinar la influencia, dependencia y trayectoria del cambio para cada tema y para desarrollar una comprensión más holística de cómo y por qué el sistema de mercado está evolucionando para volverse más (o menos) competitivo, resiliente e inclusivo.

USAID (2018). Estudio del mercado laboral, oportunidades y desafíos para jóvenes provenientes de zonas vulnerables.

El estudio busca conocer cuáles son las tendencias de empleo en las empresas en general y específicamente para jóvenes provenientes de zonas vulnerables, las dificultades que tienen a la hora de contratar su personal, las capacidades técnicas y habilidades humanas que hay que fortalecer en los candidatos. así como aspectos relacionados a conductas psicosociales con el fin de obtener la percepción del empresariado y actores institucionales clave en cuanto a la contratación de personal joven; identificar oportunidades y desafíos para el diseño de Empleando Futuros y compartir buenas prácticas y recomendaciones para establecer futuras alianzas para el proyecto.