



# Estudio

**“Causas estructurales problema del mercado laboral para jóvenes –mujeres y condiciones de empleabilidad sobre oferta y demanda laboral municipal”**

**Elaborado por:**

**Dilia C. Urrea**

**Consultora**

**Santa Rosa de Copán, Honduras  
Marzo 2019**





## Glosario

ASONOG:	Asociación de Organismos no Gubernamentales
ADELSAR:	Agencia de Desarrollo Estratégico Local de Santa Rosa de Copán.
CUROC	Centro Universitario Regional de Occidente
ETAOO:	Escuela Técnica de Artes y Oficios de Occidente.
INFOP:	Instituto Nacional de Formación Profesional
CDE/MIPYME/ROC:	Centro de Desarrollo Empresarial
INE:	Instituto Nacional de Estadísticas
MIPYME:	Micro, Pequeña y Mediana Empresa.
NC:	No contestaron.
PEA:	Población Económicamente Activa.
PET	Población en Edad de Trabajar
PYME:	Pequeña y Mediana Empresa.
TDA	Tasa Desempleo Abierto
TIC:	Tecnologías de la Información y Comunicación.
UCENM:	Universidad Evangélica Nuevo Milenio
UPFM	Universidad Pedagógica Francisco Morazán
UTH	Universidad Metropolitana de Honduras
UNICAH	Universidad Católica de Honduras



### **Equipo de Investigación:**

Consultores:

Dilia C. Urrea

Brenda Cruz

Osvaldo Alvarado

Equipo de coordinación y revisión de la investigación:

Irma Mejía / ASONOG

Leonel Caballero / CDE MIPYME R - OC

«La presente investigación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de la consultora y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea».

## Contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I.....</b>	<b>3</b>
<b>Marco de Referencia de la Consultoría .....</b>	<b>3</b>
<b>Objetivos del Estudio .....</b>	<b>4</b>
<b>Objetivo General: .....</b>	<b>4</b>
<b>Objetivos específicos: .....</b>	<b>4</b>
<b>Metodología .....</b>	<b>5</b>
○ <b>Instrumento No. 1 Entrevista a empresas: .....</b>	<b>6</b>
○ <b>Instrumento No.2 Entrevista a Universidades.....</b>	<b>6</b>
○ <b>Instrumento No.3 Encuesta para jóvenes y mujeres: .....</b>	<b>6</b>
○ <b>Instrumento No.4 Mapeo de Empresas.....</b>	<b>7</b>
<b>Grupos Focales: .....</b>	<b>8</b>
<b>Preparación del Capital Humano Local .....</b>	<b>9</b>
<b>Nivel Técnico Local: .....</b>	<b>9</b>
<b>Capítulo II: .....</b>	<b>13</b>
<b>Descripción del Contexto Socio Económico de Honduras.....</b>	<b>13</b>
<b>– Copán – Santa Rosa .....</b>	<b>13</b>
<b>Contexto Laboral de los jóvenes de Centro América: .....</b>	<b>14</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>14</b>
<b>Contexto Nacional y Regional .....</b>	<b>15</b>
<b>Contexto municipio de Santa Rosa de Copán .....</b>	<b>17</b>
<b>Capítulo III:.....</b>	<b>19</b>
<b>Mapeo de Actores y su Descripción .....</b>	<b>19</b>

<b>Definición de actores:</b> .....	20
<b>Rol de Actores:</b> .....	20
<b>Capítulo IV:</b> .....	24
<b>Causas y Condiciones Estructurales Problema del Mercado Laboral</b> .....	24
<b>Resultados Encontrados</b> .....	25
<b>Marco Normativo Nacional:</b> .....	37
<b>Capítulo V:</b> .....	39
<b>Mapeo de Empresas</b> .....	39
<b>Mapeo de empresas:</b> .....	40
Lista de medianas y grandes empresas de Santa Rosa .....	40
<b>Capítulo VI:</b> .....	50
<b>Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	50
<b>Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	51
<b>Anexos:</b> .....	56
No.1    Guía de la Entrevista Empresarios .....	56
No.2    Guía de la Entrevista Universidades/Escuelas Técnicas.....	62
No.3    Encuesta.....	65
No.4    Mapeo de Empresas .....	72
No. 5    Imagen No.1 Mapa de Santa Rosa de Copán .....	73
Anexo 6: Fotos del Proceso .....	74
<b>Bibliografía</b> .....	79

## Introducción

El panorama del empleo y el trabajo decente en Honduras, es sintetizado por la escasez de oportunidades educativas y laborales y en el carácter precario del empleo efectivamente disponible para los jóvenes, es altamente relevante para determinar la urgente necesidad que tiene el país de contar con una política sectorial explícita a favor de los jóvenes, y de un Plan de Acción que promueva la generación de más y mejores empleos, especialmente si se considera que este grupo demográfico de la PET es el más extenso.

La población hondureña para el año 2019 se estima en:

Población Nacional	Total Población		Población entre 12 y 29 años.		
	Urbano	Rural	Urbano	Rural	
<b>Hombres</b>	4,459,196	2,333,620	2,125,576	839,839	749,565
<b>Mujeres</b>	4,699,149	2,684,067	2,015,082	951,567	708,036
<b>Total</b>	9,158,345	5,017,687	4,140,658	1,791,406	1,457,601

Creación propia: Fuente INE características generales de la población año 2019

Según el (Instituto Nacional de Estadística, 2018) Honduras se considera que es un país con gente joven (la población entre 12 a 29 años de edad) y se espera que para el 2019 represente el 35.47% (3,249,007) de la población total del país.

En el año 2018 el 79.6% de la población nacional estaba en edad de trabajar (10 años y más) sin embargo, la Población Económicamente Activa (PEA), apenas representaba el 48.1% y el desempleo abierto era del 5.7% de la Población Económicamente Activa. El principal problema del mercado laboral no es el desempleo, sino el subempleo invisible, que asocia bajos ingresos con empleos de baja productividad. En el año 2018, 1,987,242 personas presentaban problemas de subempleo invisible.

El problema del desempleo es mayormente urbano, potenciado probablemente por la migración constante de personas del campo a la ciudad y la poca capacidad del mercado laboral para absorber esta fuerza de trabajo.

En Honduras, y específicamente en Santa Rosa de Copán se enfrenta el problema permanente de generación de empleo. Son muy pocas las oportunidades para lograr la inserción laboral y pocas iniciativas empresariales que generen empleo.

Para el año 2019 se espera que Santa Rosa de Copán tenga la siguiente población.

	Población Santa Rosa	Total Población		Población entre 12 y 29 años	
		Urbano	Rural	Urbano	Rural
<b>Hombres</b>	32,030	25,256	6,774	9,416	2,356
<b>Mujeres</b>	37,362	31,239	6,123	11,481	2,139
<b>Total</b>	69,392	56,495	12,897	20,897	2,139

Creación propia: Fuente INE características generales de la población año 2019

El índice de pobreza registrado según el método de Necesidades Básicas Insatisfechas para el año 2018 era de un 39.2 % indicativo que hay dificultades en la calidad de vida de sus habitantes. Además, alrededor de un 32% son mujeres jefas de familia (INE,2018), que tienen que duplicar ~~doblar~~ esfuerzos y cumplir los diferentes roles, generando sus propios ingresos para el sostenimiento de su familia, aunado a la dificultad que existe en el municipio para ubicarse en un empleo digno y decente, donde reciba un salario justo. Y qué decir de los jóvenes, muchos que han hecho un esfuerzo por profesionalizarse a nivel medio y universitario, pero que el mismo, no es una garantía para asegurar una oferta laboral.

Los jóvenes hondureños se ven afectados por graves problemas sociales económicos y políticos, pero especialmente por problemas de carácter laboral. Desde este punto de vista, los problemas de empleo de los jóvenes se resumen en un alto nivel de subempleo visible e invisible, concentrado básicamente en el sector rural y en la economía informal, en la migración forzada al extranjero, en el alto porcentaje de jóvenes que “no estudian ni trabajan ni buscan empleo, y en un alto porcentaje de trabajo infantil.

Ante esta situación, es un imperativo impulsar una política integral pro empleo juvenil que se materialice en un Plan de Acción concreto, el cual debe permitir avanzar en el delineamiento de soluciones inmediatas, pero a la vez, sentar las bases de un Plan Estratégico de Empleo Juvenil, que dé respuestas y alternativas a estos graves problemas apuntados como la emigración internacional irregular, el autoempleo precario e informal y la inactividad socio laboral.



## Capítulo I

### Marco de Referencia de la Consultoría

## Objetivos del Estudio

### Objetivo General:

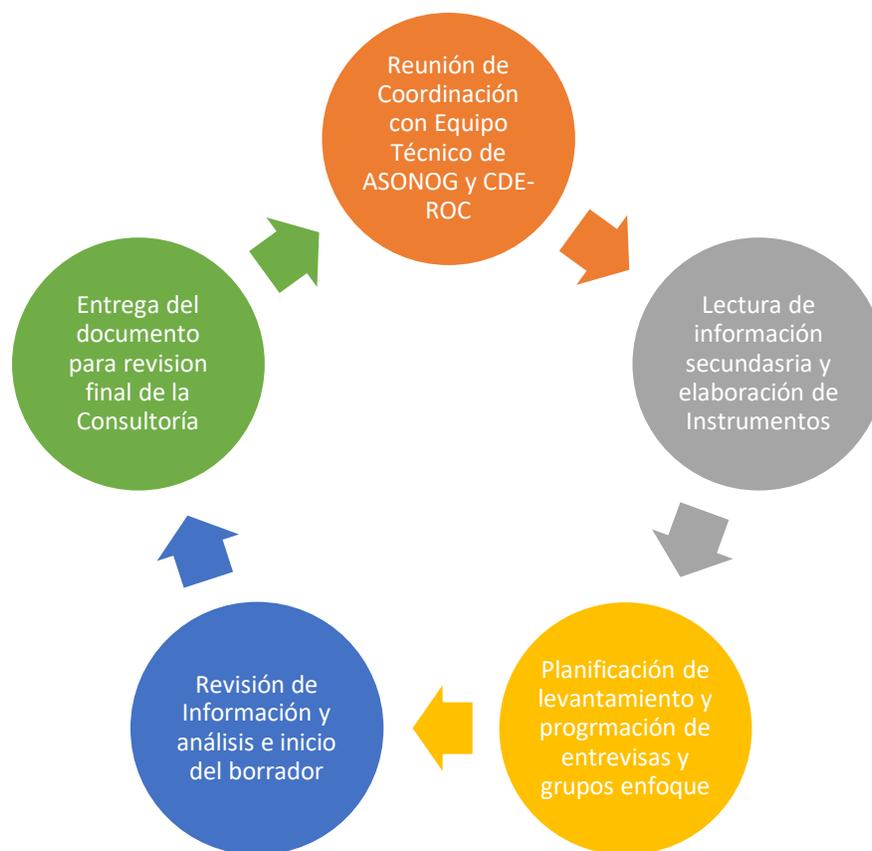
Determinar las causas, condiciones estructurales actuales de empleabilidad y problema en el mercado laboral, para jóvenes y mujeres en el municipio de Santa Rosa de Copán, a través de la elaboración de un estudio en el municipio de Santa Rosa de Copán.

### Objetivos específicos:

1. Establecer mecanismos apropiados para acercamiento y recolección de información de las causas y condiciones estructurales sobre el problema de mercado laboral para jóvenes y mujeres en el municipio de Santa Rosa de Copán.
2. Realizar un mapeo de empresas del sector público y privado que sondee las condiciones actuales sobre empleo que ofrece el sector en sus diferentes ramos, asimismo definir los sectores económicos que ofrecen oportunidades laborales.

## Metodología

Para la elaboración de esta investigación se desarrolló una metodología que facilitará alcanzar los objetivos propuestos y que, además, fuese congruente con los planteamientos teóricos desde los cuales se fundamenta la investigación, en ese sentido, se efectuó el trabajo según el **flujo** que se presenta:



### 1. Reunión de Coordinación con ASONOG y CDE-R-OC

- Se desarrolló la primera reunión con los responsables de la implementación del Proyecto: Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG) Centro Desarrollo Empresarial Región Occidente (CDE MIPYME ROC) Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH), para socialización y discusión de la propuesta de proyecto.

- Discusión de conceptos y consenso del Plan de trabajo a desarrollar durante la consultoría.
- Identificación e inventario de la información complementaria disponible para lectura. (estudios previos sobre empleo de juventud y mujeres, censos y estadísticas).
- Definición de actores del municipio que se involucrarán en el estudio. (Cámara de Comercio, CDE, incluye el sondeo de empresas del sector público y privado existentes en el municipio).

## **2. Revisión documental y planificación de levantamiento de información con el equipo de trabajo involucrado.**

Se procedió a la lectura de los estudios realizados con anterioridad en el municipio, así como la estrategia de implementación del proyecto, se buscó otras lecturas complementarias relativas al empleo y desempleo en Honduras y Latinoamérica.

## **3. Diseño de herramientas, instrumentos o protocolos.** Después de tener la visión clara sobre la estrategia de implementación y conocer el objetivo, se procedió a elaborar los instrumentos de recolección siguientes:

- **Instrumento No. 1 Entrevista a empresas:** Con este instrumento se buscaba conocer en qué sector se ubica la mayoría de empresas, así como los rubros existentes en el municipio, lo más importante era rescatar desde la perspectiva empresarial las condiciones actuales de contratación y necesidades de empleo que tienen.
- **Instrumento No.2 Entrevista a Universidades:** Con esta entrevista, se esperaba tener la información sobre la oferta Universitaria y de instituciones técnicas del municipio, así como conocer el enfoque hacia la agroindustria, considerando que se le está dando empuje al emprendedurismo en Santa Rosa.
- **Instrumento No.3 Encuesta para jóvenes y mujeres:** Con el objetivo de abordar a los actores directos del estudio y generar la información primaria que nos indique los niveles de empleo y desempleo, así como las condiciones que enfrentan los empleados y conocer las causas del desempleo que afronta la fuerza laboral.

- **Instrumento No.4 Mapeo de Empresas:** Conocer el nombre, contacto, dirección y tipo de cargos que se contratan.

Los instrumentos anteriormente mencionados se enviaron vía correo electrónico a la persona encargada del proyecto quien era el enlace entre la Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG) y el equipo de Consultores, para que hiciera la revisión respectiva y ella diera el Visto Bueno para iniciar el trabajo de campo. Este paso era de vital importancia, porque de la formulación de instrumentos dependían los resultados que se obtendrían en la investigación.

#### 4. Coordinaciones y proceso

- Se obtuvo la comunicación oficial por parte de la Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG) y el Centro de Desarrollo Empresarial Región Occidente (CDE-R-OC) para solicitar información en Control Tributario de la Municipalidad de Santa Rosa, así mismo, se visitó la Unidad de Investigación Estadística (UIES) ubicada en el edificio de Agencia de Desarrollo Estratégico Local (ADELSAR) y se pidió a la Cámara de Comercio información sobre la base de datos de los negocios registrados legalmente.
- Paralelamente se hicieron las comunicaciones, coordinaciones, convocatorias y preparativos para las entrevistas, grupos de enfoque, encuestas, etc.
- En este lapso también y una vez recibidos los instrumentos revisados por la Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG), se procedió a brindar la inducción a los Encuestadores y personal de apoyo en este trabajo, con quienes se hicieron las pruebas del equipo a usar para recabar la información, y se validó la encuesta, para asegurar que rescataba los datos que se buscaban.
- Se seleccionaron los barrios donde se aplicaría la encuesta la cual permitiría generar la información primaria, se escogieron, 7 barrios, 7 colonias y 4 residenciales del municipio. (aplicando 393), superando en 143 en relación a la propuesta técnica presentada, que solo establecía 250.
- Se coordinó la búsqueda de grupos de mujeres y jóvenes para poder desarrollar los tres grupos focales, logrando coordinación con el Centro de la Mujer Copaneca y el

proyecto de UNICEF para el desarrollo de los mismos, en donde se logró una muy buena participación.

- Se visitó el departamento de Control Tributario de la municipalidad de Santa Rosa, la Unidad de Investigación Estadística (UIES) ubicada en las oficinas de ADELSAR, así como la Cámara de Comercio para solicitar información relevante de las empresas del municipio, sin embargo, no fue tan fácil lograrlo, puesto que consideran que esta información es de carácter confidencial.
- Finalmente, se logró entrevistar a 30 empresas, entre grandes, mediana y pequeñas, lo cual presentó muchas dificultades porque los mandos intermedios que disponen de tiempo a veces no tienen la autorización y además se considera información privada.

### **5. Levantamiento y Generación de información:**

Utilizando el programa SPSS, el cual es usado para realizar análisis estadísticos aplicados en las ciencias sociales, se efectuó la tabulación de datos y generación de tablas y gráficas para validar la investigación propuesta.

#### **Grupos Focales:**

Se realizaron 3 grupos focales con un promedio de participación de 10 personas, mujeres de 18-60 años edad y hombres 12-25 años de edad, así como grupo de mujeres en edades de 30 a 55 años, representando a varios sectores del municipio. Para la selección de estos



*Imagen Grupo enfoque No.1*

participantes se consideraron algunas

variables como el género y la edad, para que los grupos fuesen representativos a la muestra establecida.

En Cada grupo focal se buscó propiciar la discusión y participación haciendo un uso adecuado del tiempo y favoreciendo la participación de manera equitativa. Entre las

actividades desarrolladas durante la jornada podemos mencionar: a) La presentación y la exposición de los objetivos. b) Se propusieron algunas reglas del taller, con el fin de lograr la participación ordenada y equitativamente, así como motivarlas a dar sus opiniones de acuerdo a las preguntas generadoras. c) Se hizo la distribución de las participantes en dos grupos de trabajo, se les entregó los materiales (marcadores, papelógrafos, maskin tape, tarjetas de colores). d) Se hizo una plenaria al final del trabajo grupal, obteniendo los resultados esperados. La selección de los temas a discutir se hizo en función de la importancia que los mismos participantes expresaron, los cuales se circunscribieron con: condiciones de empleo en el caso de las personas que tienen un empleo y para las/los participantes que no trabajan, analizar las condiciones del porque no tienen un empleo. Fue una sesión enriquecedora, puesto que las mujeres tuvieron la libertad de expresar ~~exponer~~ su frustración al no tener un empleo, como el caso de 3 abogadas, egresadas de la Universidad Autónoma, quienes manifiestan que han aplicado a varias oportunidades, pero que por la edad no les han contratado.

## **Preparación del Capital Humano Local**

### **Nivel Técnico Local:**

El analfabetismo, es un problema muy importante en la realidad educativa del país. En Honduras, el 12.8% de las personas mayores de 15 años, no sabe leer ni escribir. Los datos indican que la tasa de analfabetismo continúa siendo mayor en la población del área rural (20.2%). Sin embargo, afecta tanto a hombres como a mujeres, en ambos casos la tasa de analfabetismo es de 12%. Además, el analfabetismo es superior en las personas de mayor edad. Hasta los 35 años la tasa es menor al 10.1%, a partir de los 36 años aumenta hasta alcanzar su máximo en la población de 60 años y más, de la cual casi la mitad (34.0%) no sabe leer ni escribir. Al analizar el indicador que muestra los años promedio de estudio de las personas, disminuyen sistemáticamente con la edad, de 9.0 años de estudio (en personas de 19 a 24 años) a 5.8 años de estudio (en personas de 60 años y más) este comportamiento es similar a lo encontrado con la tasa de analfabetismo (INE,2018).

El nivel de escolaridad de la fuerza de trabajo en Honduras es bajo, lo que indica que en su mayoría no es calificada. Los jóvenes que egresan de los colegios y las universidades, no cuentan con la calificación pertinente que se ajusten a las necesidades empresariales. En Santa

Rosa de Copan se tienen como alternativas para formación de capital humano, en el área técnica, la Escuela Técnica de Artes y Oficios de Occidente (**ETAO**) y el Instituto de Formación Profesional (**INFOP**). En el caso de la ETAO, ha formado unas 12,750 personas entre hombres y mujeres, concentrados en el fortalecimiento de la gastronomía, belleza y cosmetología, corte y confección y carpintería. La proporción de los beneficiarios/as, está compuesto por un 50% que trabajan y estudian y el 50% restante que no estudia por diferentes limitantes creadas por el sistema: Como el examen de admisión en la Universidad Autónoma que reduce el número de personas que se matriculan y otra de las razones es la falta de un empleo que les permita generar suficientes ingresos para costear sus estudios en las Universidades públicas y privadas.

También existe el Instituto de formación Profesional, (**INFOP**) cuyo objetivo es contribuir al aumento de la productividad nacional y al desarrollo económico y social del país, mediante la formación ocupacional que responda al establecimiento de un sistema nacional de formación profesional para todos los sectores de la economía y para todos los niveles de empleo, brinda capacitaciones en áreas como electricidad, mecánica automotriz, mecatrónica, carpintería, corte y confección, computación, mecánica industrial, refrigeración, turismo, comercio y servicios. En el 2018, se impartieron 93 cursos entre cortos y de más larga duración, la participación fue de 1,641 personas, que incluye una parte de Lempira y Ocotepeque. Una de las dificultades que enfrenta en este momento el INFOP es que no cuenta con laboratorios, lo que limita el desarrollo de capacitaciones para los emprendedores y fuerza laboral en el área agroindustrial, fuente generadora de empleo.

El INFOP cuenta con la modalidad de la asistencia técnica personalizada, en situ, que consiste básicamente en enviar un técnico especializado, para que capacite en un área específica, o en el uso de una maquinaria al personal de la empresa solicitante.

Se ha mejorado la cobertura en atención, ya que el único requisito que existe es que él o la participante tenga 15 o más años de edad, y se ha estado trabajando con Maestros jubilados, Adulto Mayor, personas con capacidades especiales, privados de libertad y, además, se ha firmado convenios con instituciones, como Casa Hogar Santa Rosa, a quien se le da el servicio in situ a las mujeres que han pasado por procesos de violencia doméstica y que están internas por un tiempo en ese refugio.

## Tamaño de la muestra

Una investigación está integrada por diversos pasos que permiten alcanzar el resultado deseado, dentro de esta metodología hay un elemento que es de vital importancia para la investigación misma, esto es determinar el tamaño de una muestra poblacional.

¿Qué es una muestra poblacional?

Una muestra poblacional es un conjunto de elementos que representan al universo total, es decir, son una fracción de la totalidad del número de individuos a ser evaluados. Establecer el tamaño de dicha muestra es un proceso importante en toda investigación ya que permitirá realizar un estudio viable y creíble siempre delimitado por los objetivos del estudio y las diferentes características de cada población.

¿Cómo determinar el tamaño de la muestra poblacional?

Existen diversas maneras para obtener el tamaño de una muestra dependiendo de los datos con que se cuente, una formula usada comúnmente es la que abajo se muestra (Murray R Spiegel, 2005)

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

- $n$  = es el tamaño de la muestra poblacional a obtener.
- $N$  = es el tamaño de la población total.
- $\sigma^2$  = Representa la desviación estándar de la población. En caso de desconocer este dato es común utilizar un valor constante que equivale a 0.5
- $Z$  = es el valor obtenido mediante niveles de confianza. Su valor es una constante, por lo general se tienen dos valores dependiendo el grado de confianza que se desee, siendo

99% el valor más alto (este valor equivale a 2.58) y 95% (1.96) el valor mínimo aceptado para considerar la investigación como confiable.

- $e$  = representa el límite aceptable de error muestral, generalmente va del 1% (0.01) al 9% (0.09), siendo 5% (0.05) el valor estándar usado en las investigaciones.

Para la determinación de la muestra se determinó como universo al número de personas que tienen 30 años o menos en el municipio de Santa Rosa que de acuerdo al INE, para el 2019 se espera sean 33,936 y usando un nivel de confianza de un 5%, y calculando con la fórmula que arriba se muestra, se determinó entrevistar a 387.

## **Capítulo II:**

### **Descripción del Contexto Socio Económico de Honduras**

**– Copán – Santa Rosa**

## Contexto Laboral de los jóvenes de Centro América:

### Introducción

Centroamérica es considerada una región joven, pero el parámetro usado para definir joven en cada uno de los países es diferente, como se muestra en la tabla siguiente. (Crespo, 2013)

La juventud constituye aproximadamente la mitad de la población en Centroamérica. Es una población heterogénea, con necesidades y problemáticas específicas, no sólo de su edad, sino, de su entorno, de sus intereses y de sus propias necesidades. Son el motor fundamental del desarrollo y el relevo generacional en todos los aspectos de la sociedad. Las juventudes en los diferentes espacios donde viven, enfrentan múltiples desafíos que requieren una respuesta integral y multidimensional desde el Estado, acorde con sus situaciones particulares.

País	Edad
<b>Guatemala</b>	15 y 29 años
<b>Honduras</b>	12 y 30 años
<b>El Salvador</b>	15 y 29 años
<b>Costa Rica</b>	12 y 35 años
<b>Panamá</b>	15 y 29 años
<b>Nicaragua</b>	18 y 30 años

No es lo mismo ser hombre que mujer joven; ser indígena, afro descendiente o ladino. Vivir en la ciudad o en el área rural; ser pobre, clase media o clase alta; asistir a un centro educativo o no; tener empleo o no; tener religión o no; tener una orientación sexual diferente a la tradicional; ser migrante o nacional del país; vivir en Honduras o en Costa Rica. Cada una de estas condiciones configura una identidad y una problemática particular.

El contexto económico, político y social en el que vive la juventud centroamericana no es el más favorable, ni el más alentador para su desarrollo integral. Es importante y necesario comprender y actuar sobre el entorno económico e institucional en el cual se desarrolla la fuerza laboral juvenil, así como conocer los principales desafíos relacionados con la falta de un trabajo decente y productivo para la juventud de la región que conforman los países centroamericanos. Entiéndase por trabajo decente: Como trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

Cuando se pregunta a los jóvenes en la región de Centroamérica, sobre cuáles son los problemas que más les preocupan o afligen, con seguridad encontraremos que la falta de trabajo decente, está entre los problemas más importantes.

### **Contexto Nacional y Regional**

Honduras es un país con una extensión territorial de 112,492 Km<sup>2</sup>, organizado políticamente en 18 departamentos divididos en 298 municipios. Su población para el año 2019 se calcula en 9,158,345 millones de personas, de los cuales el 48.68% son hombres y el 51.32% son mujeres. Donde el 54.78 % viven en zonas urbanas y el 45.22% en las zonas rurales. (INE,2018).

La estructura política, económica y social de Honduras se fundamenta en un patrón de exclusión que ha limitado las oportunidades de desarrollo a la gran mayoría de su población, concentrada en zonas rurales y periferias urbanas de sus principales ciudades.

El patrón de exclusión sobre el que se fundamenta el Estado y la sociedad hondureña constituye, la causa fundamental de los problemas del desarrollo y el lento crecimiento económico del país.

En el 2018 el 61.9% de los hogares hondureños se encuentran en condiciones de pobreza, ya que sus ingresos se encuentran por debajo del costo de una canasta básica de consumo que incluye alimentos y otros bienes y servicios. Aunque la pobreza es más grave en el área rural, también en el área urbana alcanza a más de la mitad de los hogares (55.3% urbano y 70.3% rural) (INE,2018).

Así, la empleabilidad en Honduras está determinada por la poca demanda de puestos de trabajo por parte del sector empleador en algunos casos, y por la necesidad cada vez mayor de encontrar en el mercado laboral la mano de obra calificada con competencias laborales adecuadas. Los problemas que presenta la oferta de trabajo se derivan de la falta de mano de obra calificada (aún y cuando el Informe Global de Competitividad muestra una leve mejora), la insuficiente capacitación técnica o de la mala calidad de los aspirantes, la falta de investigación y desarrollo, reducido conocimiento en el uso de tecnologías y el bajo nivel de inteligencia emocional mostrado al momento de desempeñarse en un puesto de trabajo. Esta situación agrava más el problema del desempleo en los jóvenes ya que este escenario es más severo en los jóvenes de 18 a 24 años y principalmente en las mujeres jóvenes y jefes de hogar.

Desde la crisis económica de 2008-2009, Honduras ha experimentado una recuperación moderada, impulsada por inversiones públicas, exportaciones y altos ingresos por remesas. En 2017 el país creció un 4.8 por ciento, según las últimas estimaciones, y se prevé que el crecimiento para 2018 sea de 3.6 por ciento, con expectativas para el 2019 de crecer un 3.6-4%. (INE,2018)

A pesar de que las perspectivas económicas son positivas, Honduras enfrenta los niveles más altos de desigualdad económica de Latinoamérica.

Estudios del Banco Mundial han destacado la importancia de mejorar la calidad de la educación y diversificar las fuentes de ingresos rurales, ya que la mayoría de los hondureños que viven en pobreza residen en esas áreas y dependen de la agricultura para subsistir. Otros estudios señalan que los programas sociales focalizados han demostrado potencial para reducir la pobreza, pero no se han tenido los resultados que se esperaban, ya que la ayuda se focaliza en un sector político.



## Contexto municipio de Santa Rosa de Copán

El Municipio de Santa Rosa está situado en el extremo occidental de Honduras, a una distancia estratégica de las fronteras con El Salvador (El Poy), y con Guatemala (Agua Caliente), lo que convierte a esta comunidad en un punto turístico, estratégico y comercial importante. Es donde se sitúa la cabecera del departamento de Copán y cuenta con una extensión territorial de 297 Km<sup>2</sup>. Según el INE, para el año 2019 la población se espera alcance la cantidad de 69,392 habitantes, de los cuales el 53.84% (37,362) son mujeres y el 46.16% (32,030) son hombres, la mayor parte de la población es urbana en donde reside un 81% de sus habitantes, y un 19% vive en las aldeas y caseríos del interior del municipio, habiendo mayor cantidad de mujeres en ambas áreas. El casco urbano está dividido por tres sectores:

Sector Zona Baja integrada por 34 barrios y colonias

Sector Zona Media o antigua con 12 barrios y colonias

Sector Zona Alta con 17 barrios y colonias.

Santa Rosa tiene una alta vocación turística que se origina en el patrimonio cultural de su centro histórico, declarado Monumento Nacional y Patrimonio Cultural de la Nación. Su economía gira alrededor de los rubros artesanales enfocados a la agroindustria (Puros, pastes, envasados, productos típicos) comercio, servicios turísticos, financieros, médicos y legales. Para el año 2016 el ingreso medio de la unidad familiar en el municipio de Santa Rosa era de L. 6,202.00. Este dato revela que el nivel medio de vida es bajo, lo que es consistente con los datos de desarrollo humano de que se dispone en la región. La tasa de desempleo en 2016 estaba en el 23%. Esto significa que, para el año 2016 existían en el municipio de Santa Rosa 3,200 personas que, teniendo la voluntad de hacerlo, no consiguen insertarse en el mercado de trabajo. Por su parte, la tasa de ocupación es del 77%, lo que realizando las extrapolaciones oportunas habla de una masa laboral de casi 11,000 personas. (Andalucía, 2016).

En términos generales las empresas del municipio generan un escaso valor añadido. Esto supone un obstáculo a la contratación de trabajadores con un perfil de formación de alta calificación, que implica además el mantenimiento de bajos salarios entre la población económicamente activa, pues la mayoría de los puestos de trabajo que crean estas empresas



no necesitan de formación universitaria y, en muchos casos, ni siquiera formación secundaria. Esto crea una oportunidad para un espacio de crecimiento hacia la formación profesional, por lo que es importante potencializar a la ETAO y el INFOP a fin de brindar formación técnica para profesionalizar la mano de obra y con ello reducir los altos niveles de desempleo que existen en la zona.

La solución a esta situación implica hacer una reforma estructural de la economía del municipio, para lo cual los incentivos de la municipalidad hacia el fomento y establecimiento de empresas foráneas y la inversión, son fundamentales. Sin embargo, es perentorio ofrecer servicios básicos e infraestructura de buena calidad, así como un ambiente de seguridad.



### **Capítulo III:**

#### **Mapeo de Actores y su Descripción**

### **Definición de actores:**

Se consideran actores dentro de este estudio, las instancias que tienen que ver tanto, con la generación de empleo, como las que de una u otra manera han estado involucradas en el desarrollo económico del municipio.

Se menciona:

1. Cámara de Comercio
2. Empresariado de Santa Rosa
3. ADELSAR
4. UIES, ubicada en ADELSAR
5. Municipalidad de Santa Rosa a través de Control Tributario
6. Los jóvenes, como actores directos hombres y mujeres 12-30 años
7. Mujeres en edades de 30 a 55 años

### **Rol de Actores:**

**Cámara de Comercio:** es una organización formada por empresarios dueños de pequeños, medianos o grandes negocios con el fin de elevar la productividad, empleados y competitividad de sus negocios. Su rol es apoyar al mejoramiento del clima de negocios. Es importante tener una estrecha colaboración con INFOP y la SAR entre otros, para facilitar el fortalecimiento de capacidades y gestiones que favorecen a los gremios y también negocios.

**Sector MIPYME de Santa Rosa:** Son propietarios de las pequeñas iniciativas, micro, pequeña, mediana y gran empresa, que mueven el comercio en Santa Rosa, por lo tanto, el desarrollo económico local.

**ADELSAR:** Como instrumento de gestión para impulsar el desarrollo socioeconómico del municipio de Santa Rosa de Copan, donde se ubica la Unidad de Estadística y quien nos facilitó información básica del uso de la bolsa de empleo.

**Municipalidad de Santa Rosa:** (ADELSAR, 2010) Es el promotor del acondicionamiento de un entorno favorable para el desarrollo de los negocios, la generación de empleo y la competitividad territorial. Es el promotor de iniciativas emprendedoras sostenibles y del

trabajo decente. Es el Líder para la conducción y articulación de capacidades locales hacia el desarrollo y aplicación de políticas y estrategias de DEL.

**Jóvenes:** Considerados como informantes primarios, se decidió encuestar a jóvenes hombres y mujeres en edades de 12 a 30 años, tomando en cuenta los barrios siguientes:

**Barrios Encuestados para generar información primaria**

Barrio Santa Teresa	Colonia Prado Alto	Residencial Santa Fe
Barrio Mercedes	Colonia Díaz Valenzuela	Residencial El Pedregal
Barrio El Progreso	Colonia San Martín	Residencial Los Pinos
Barrio el Calvario	Colonia Santa Eduvigis	Residencial Villas de Occidente
Barrio San Martín	Colonia Osorio	
Barrio Los Ángeles	Colonia Centenario	
Barrio La Cuchilla	Colonia Miraflores	

Fuente: Generación propia.

**Mujeres:** Teniendo en cuenta que en la estrategia para la promoción del empleo incluye mujeres con escasas oportunidades de empleo decente, y que, además, enfrentan desventajas en relación a los hombres, es necesario buscar alternativas de solución para lograr la equidad, pero que las mismas sean expuestas desde su perspectiva considerando sus propias necesidades, razón por la cual se incluyen en el presente estudio.

**INFOP/ETAO:** Su objetivo es contribuir al aumento de la productividad local y nacional y al desarrollo económico y social del municipio y el país en general, mediante la formación ocupacional que responda al establecimiento de un sistema de formación profesional para todos los sectores de la economía y para todos los niveles de empleo.

**Universidades:** Formar profesionales para el ejercicio de actividades profesionales que atiendan las necesidades de la sociedad.

Universidad	Carreras que ofrecen
Universidad Nacional Autónoma de Honduras Centro Universitario Regional de Occidente (CUROC).	Comercio Internacional, Administración de Empresas, Lic. En Desarrollo Local, Ingeniería en Sistemas, Técnico agrícola, Lic. Pedagógica virtual y técnico Administración cafetalera.
Universidad Católica de Honduras (UNICAH)	Derecho, Ingeniero Civil, Mercadotecnia, Ingeniería Industrial, Ingeniería en Sistemas, Psicología y Administración de Empresas.
Universidad Cristiana Evangélica Nuevo Milenio (UCENM)	Gerencia Empresarial, Derecho, Ingeniería en Sistemas, Psicología y Nutrición.
Universidad Metropolitana de Honduras (UTH)	Ingeniería de Negocios, Gerencia y Desarrollo Social y Derecho.
Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM)	Sistema Presencial (Licenciatura en Ciencias Matemáticas, Licenciatura en Ciencias Naturales y Licenciatura en la Enseñanza del Inglés) Sistema de Educación a Distancia (Licenciatura en la Enseñanza del Español, Licenciatura en Ciencias Matemáticas, Licenciatura en Ciencias Naturales y Licenciatura en Ciencias Sociales, Licenciatura en Administración Educativa y SAN) Programa de Formación Permanente (Licenciatura en Educación Básica, Informática Educativa y Administración Educativa.)

Fuente: Elaboración propia.

La información descrita anteriormente, demuestra las áreas profesionales que están ofreciendo al mercado laboral, muchas de esas carreras ya han saturado el mercado en el caso de los Administradores de Empresas y Derecho, lo cual conlleva a que los jóvenes egresados no tengan una oportunidad para ubicarse en un empleo de acuerdo a su formación. Sí, se reflejan algunas debilidades en el sistema de educación y formación, ya que no hay preparación en habilidades y destrezas para enfrentar la competencia. Es de rescatar que los estudiantes que tienen alguna experiencia laboral, tienen mayor ventaja sobre otros, por tanto, se vuelven competentes o al menos aseguran estar en la misma institución donde brindan sus servicios profesionales.

Hay algunas de las Universidades que se mencionan, como la UCENM, UNICAH, CUROC que le apuestan a la educación como derecho primordial y brindan a estudiantes destacados becas completas y medias becas, así como préstamos para facilitar el acceso al estudio, pero el problema persiste ya que no le han apostado a la preparación del recurso de acuerdo a la vocación de la zona. Hasta hace unos años inició el CUROC con la formación para Técnico en Producción Agrícola, café y Administración para Mipymes que es una necesidad latente. Por otro lado, la UCENM ha traído carreras como Técnico en Laboratorio Clínico, pero no cuentan con la infraestructura/logística necesaria para formar personal competitivo y de fácil ubicación en el mercado laboral. Tal como lo dice la gerente propietaria de un laboratorio, cuando manifiesta que ella prefiere egresados de la Universidad, porque con el personal técnico ha tenido algunos problemas. La Universidad Pedagógica Francisco Morazán (UPNFM), cuenta con la licenciatura en Seguridad Alimenticia y Nutrición, que son dos carreras enfocadas, de alguna manera en las necesidades existentes en el municipio.



## Capítulo IV:

### Causas y Condiciones Estructurales Problema del Mercado Laboral

## Resultados Encontrados

Condiciones estructurales sobre problema de mercado laboral para jóvenes y mujeres en el municipio de Santa Rosa de Copán

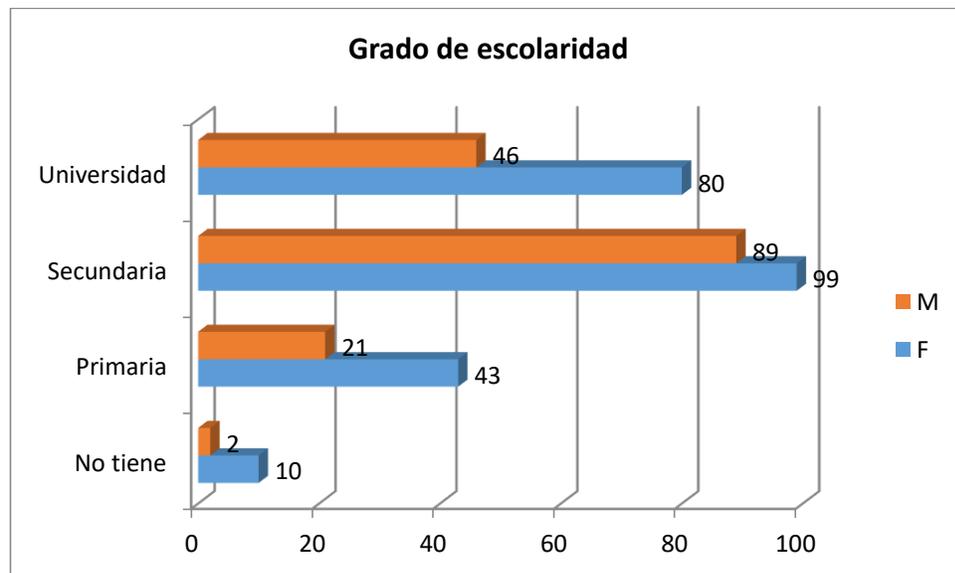
### 1. Aplicación de encuestas por sexo:

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
<b>F</b>	235	59.3
<b>M</b>	158	40.2
<b>Total</b>	<b>393</b>	<b>100.0</b>

*Tabla No.1 Aplicación de encuestas por Sexo*

Considerando los barrios visitados para encuestar, se logró aplicar 235 encuestas a mujeres (jóvenes y mayores) y 158 varones. Lo que nos da una muestra representativa para el presente estudio y la cual es acompañada de la investigación cualitativa que se hizo vía entrevistas y grupos de enfoque.

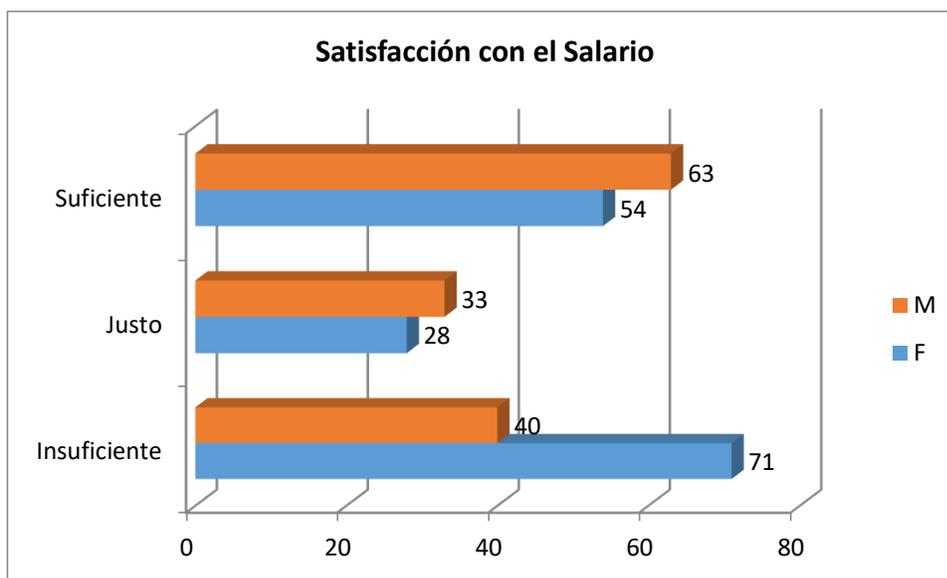
### 2. Grado de Escolaridad:



*Gráfica No.1 Grado Escolaridad por Sexo*

Al analizar, el nivel y calidad de la formación de los jóvenes en Santa Rosa de Copán encontramos que el grupo que más estudia son las mujeres, y el nivel educativo donde más se concentra es en el nivel de secundaria (99 mujeres y 89 hombres).

Si bien, existen varias universidades en la localidad, que ofrecen la oportunidad de cursar estudios superiores con algunas condiciones favorables, no todos pueden acceder a obtener una carrera universitaria, sobre todo porque los niveles de ingresos no se lo permiten, tal como se puede ver en la gráfica No.2.



**Gráfica No.2 Satisfacción con el Salario**

La información recabada a través de las encuestas, refleja que el 75% de los entrevistados tienen trabajo, y que la tasa de desempleo es de un 25%, pero las condiciones del empleo no son del todo favorables para los trabajadores, muestra de ello es que hay 111 personas que consideran que el salario es insuficiente para cubrir sus necesidades básicas, lo cual pasa porque trabajan en su mayoría en la micro, pequeña y mediana empresa, quienes no tienen capacidad de pago del salario mínimo actual.

### 3. Educación:

Las altas tasas de deserción temprana en las escuelas, colegios y, en consecuencia, la no finalización de los estudios primarios y básicos necesarios para el desarrollo personal, profesional y social de las personas. El abandono no solo obedece al factor económico sino a la inseguridad que se vive en el municipio, donde muchos de los padres de familia se ven

obligados a retirarlos del Colegio nocturno por el riesgo que conlleva moverse a pie a altas horas de la noche.

#### 4. Satisfacción e Insatisfacción del empleado o Empleada:

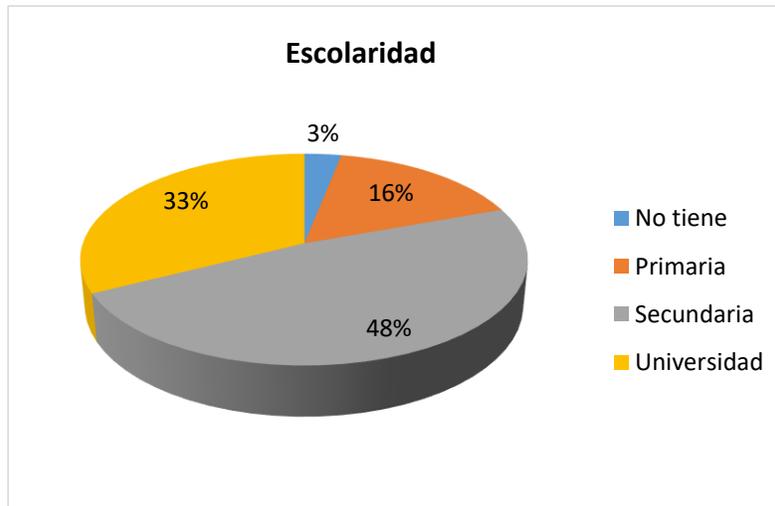


*Gráfica No.3 Satisfacción/Insatisfacción del empleado/a*

En la gráfica No.3, se puede ver el nivel de satisfacción de los empleados con su trabajo, 130 personas (46%) dicen que no están satisfechos con el empleo que tienen actualmente, aunque es una oportunidad de generar ingresos.

La elevada oferta de estudio académico, y falta de formación técnica y vocacional certificada y con mayor apertura, que se adquiere a través de las Instituciones Técnicas. (INFOP, ETAO, Institutos técnicos) tiene como consecuencia: la escasez de oferta de perfiles técnicos de menor calificación, lo que hace que sean los estudiantes universitarios los que acepten esos puestos de trabajo para los que están sobre valorados, lo que produce niveles de frustración laboral. No solo frustración, sino que un desinterés por elevar el nivel educativo, considerando que no es ventajoso prepararse más allá del nivel medio.

### 5. Nivel de Escolaridad:



Vemos en la gráfica No.4, el nivel de escolaridad de las personas encuestadas, el cual refleja que el 48% cuenta con nivel de secundaria, seguido del 33% nivel universitario y un 16% con primaria y todavía se muestra un analfabetismo en un 3%. Si bien es cierto existen muchos jóvenes estudiando la oportunidad de conseguir un buen trabajo es muy baja.

### 6. Sector económico que más genera empleo en el municipio:

Sector donde trabaja	Frecuencia	Porcentaje
Empresa privada	133	33.6
Administración pública	61	15.5
Forma independiente	48	12.2
Empresa familiar	31	7.9
ONG o Proyectos	31	7.9
<b>No trabajan</b>	89	22.90
<b>Total</b>	393	100.0

**Tabla No 2 Sector económico que más genera empleo**

El gran generador de trabajo es el sector privado (33.6%) seguido de la Administración Pública (12.5%) esto evidencia que es la micro, pequeña y mediana empresa la que sostiene la economía del municipio, tal como lo muestra la tabla No.2

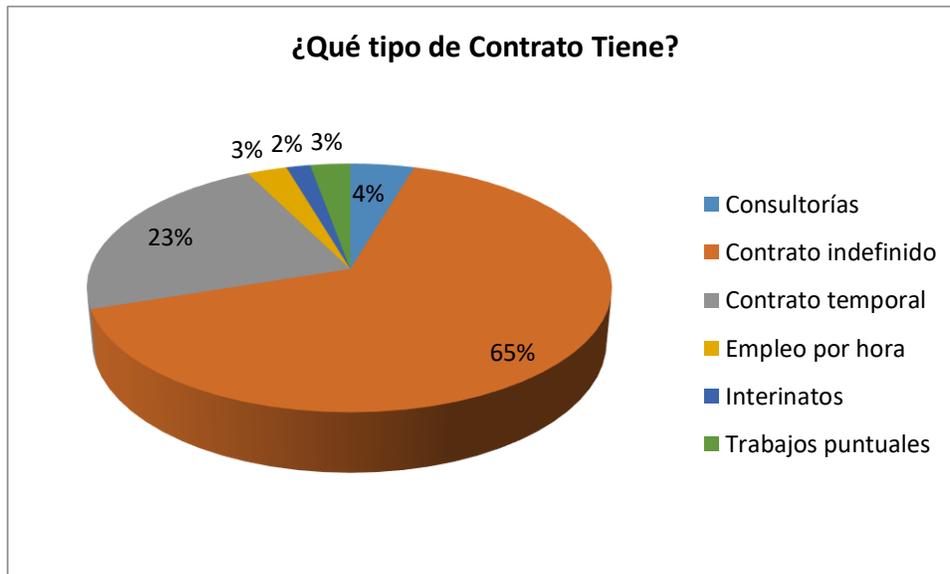
7. Personal que firma contrato



**Gráfica No.5 Tiene Contrato Laboral**

En la gráfica anterior, se evidencia que, del total de los encuestados, el 58% manifiesta que, sí firma contrato (la mayor parte firman contratos indefinidos), y un 42% dice que no. Pero la firma de un contrato de trabajo, no garantiza por sí mismo, mejores condiciones laborales, es la mediana y gran empresa la que paga los derechos laborales y que en alguna proporción tiene el beneficio de seguridad social y otros que son establecidos según ley.

8. Tipo de contrato:



**Gráfica No.7 Tipo de Contrato**

En la gráfica No. 7, se expresa que la mayor parte de las personas encuestadas tienen un contrato indefinido (115), seguido de un contrato temporal (40) donde califican algunas empresas que se dedican al rubro del café y comercio, el resto tiene interinatos, trabajos puntuales, consultorías y empleo por hora. Se dice que, en el tema de consultorías, ahora existe la modalidad de contratación a tiempo completo, con lo cual las empresas o instituciones no asumen ningún compromiso de pasivo laboral, obligando a los colaboradores a su registro ante la SAR, considerando que deben documentar el gasto con un documento fiscal aprobado por tal institución.

#### 9. Periodo de los contratos:

La relación laboral temporal no es perjudicial en sí misma para una persona que se incorpora al mercado laboral, sobre todo, si no tiene experiencia, porque se le ofrece la oportunidad de entrar en el mismo, acumular experiencia y demostrar sus cualidades y actitudes. Lo que puede ser negativo es el uso y abuso de la modalidad de contratación por parte de las empresas o instituciones, para evitar la permanencia o el pago de derechos laborales.

Para las empresas o instituciones es una salida viable, ya que, ante la crisis económica de la empresa privada expresamente, pueden prescindir del personal más nuevo y así se evitan el pago de derechos laborales o demandas futuras.

Hacemos referencia a los programas que el Estado ha implementado como una alternativa (Empleo por hora) que, si bien ayudan a los jóvenes y mujeres a un trabajo a medio tiempo, también, promueve la rotación de personal con facilidad, ya que este contrato paga los derechos por hora trabajada.

#### 10. Poca Experiencia de los jóvenes y las mujeres:

La falta de experiencia laboral en los jóvenes disminuye las oportunidades de encontrar un trabajo, ya que los requisitos de las vacantes que tienen las empresas muchas veces son inalcanzables para este grupo, se ha visto que una persona inexperta laboralmente **sí** tiene espacio en el Estado, porque ingresan por recomendación política y la experiencia no es una exigencia. Otra de las cosas es que las empresas publican los puestos, corren los procesos de preselección y selección y ya han contratado al personal, (amigos cercanos) esto genera malestar y frustración a los que aplican, por lo que se desmotivan para volver a buscar otra oportunidad. La mayor parte de las personas encuestadas manifiesta que han conseguido un

empleo a través de un contacto o vinculación familiar. *Caso de Belkys de 32 años, Licenciada en Administración de Empresas, que hizo 8 entrevistas y no pudo conseguir ningún espacio para ubicarse en un empleo.*

#### 11. Baja inversión privada en el municipio:

Los niveles de inversión externo en el municipio son muy bajos esto se debe principalmente a que no se cuenta con servicios públicos óptimos, una infraestructura adecuada, muy bajos incentivos fiscales por parte del gobierno local, la inseguridad ciudadana y la burocratización de los trámites para la creación de empresas. En términos generales las empresas del municipio, generan un escaso valor agregado. Esto supone un obstáculo a la contratación de trabajadores con un perfil de formación certificado, que implica, además, mantener bajos salarios entre la población económica activa, pues la mayoría de los puestos de trabajo que crean éstas empresas no necesitan educación universitaria y en algunos casos ni formación secundaria.

#### 12. Cierre de empresas por factores varios:

No sabemos con certeza cuantos negocios han cerrado en Santa Rosa de Copán en el último año, pero si hay algunos que, por razones de bajas ventas, competencia, saturación de mercado y las exigencias actuales del Servicio de Administración Rentas (SAR) de legalizar su negocio y contar con todos los requerimientos establecidos, han decidido cerrar, lo que va en detrimento de la generación de empleo, aunque este sea de subsistencia. Tal es el caso *de Paty, emprendedora de Artesanías: Que manifiesta, vendo tan poco que a veces no puedo pagarle al contador que haga la declaración, y si no la hago me cae una multa. ¿Cómo voy a pagar una multa?*

#### 13. Aumento en la producción y aplicación de políticas públicas relacionadas con los empleos:

Honduras y el Gobierno actual en su afán de buscar una salida al alto índice de desempleo, ha desarrollado nuevas modalidades de empleo creando la oportunidad de contratación por hora, sin embargo, solo se han registrado en el Programa de Empleo por hora 35 empresas de Santa Rosa de Copán que han generado unos 65 empleos en los últimos 6 meses, lo cual indica que no ha sido una estrategia atractiva para las empresas.

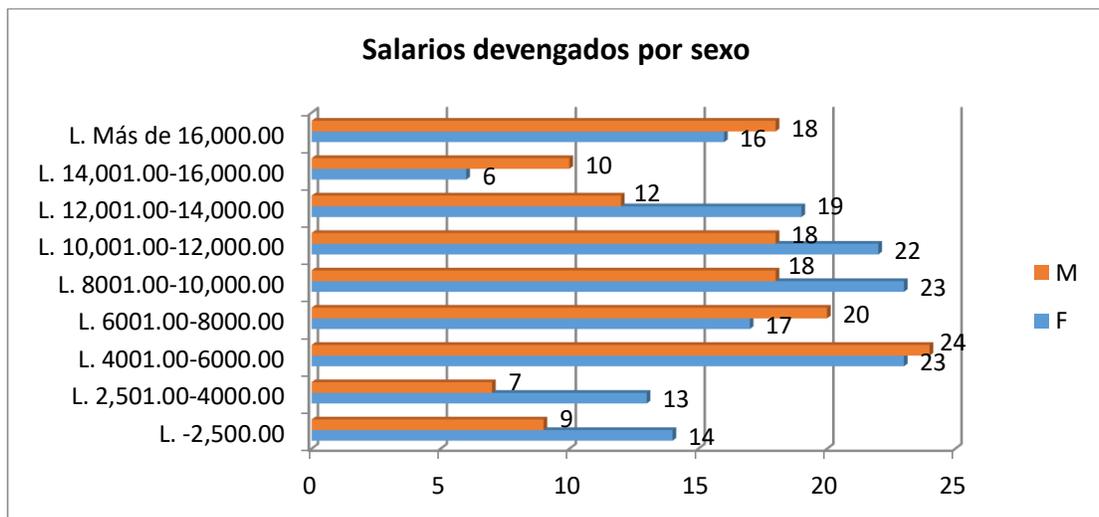
14. Su salario cubre sus necesidades:



Gráfica No.8 Su salario cubre sus necesidades

Si bien uno de los resultados obtenidos través de la encuesta refleja que existe una cantidad grande de personas que tienen empleo, no es menos cierto que no se les paga lo justo, muchas empresas pagan de acuerdo a la condición económica y no en cumplimiento de la legislación nacional. Como se puede observar del total de personas encuestadas, solo el 58% dice que puede cubrir sus necesidades básicas con lo que actualmente gana, no así, el 42% restante, lo cual va en detrimento de la calidad de vida de las familias.

15. Efectos colaterales de las políticas de estado actuales:

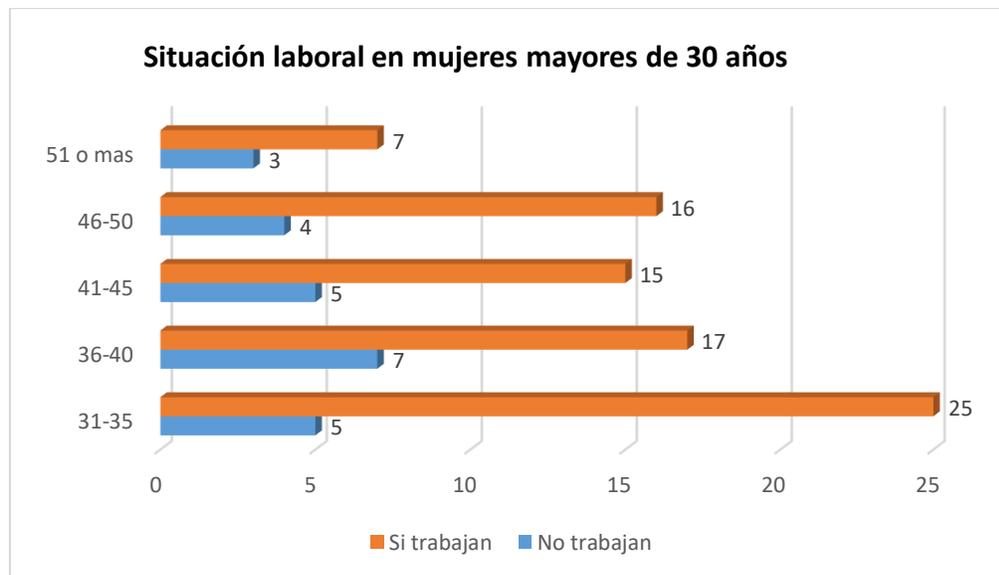


Gráfica No.9 Salarios devengados por sexo

Al autorizar el aumento en el salario mínimo para el 2019-20 a través del decreto Ejecutivo No. 003-2018 por demandas de gremios, a nivel de Santa Rosa de Copán existe un alto porcentaje que no cumple con esta condición, tomando en cuenta que la mayor parte de las empresas son familiares y de subsistencia, por lo cual, es imposible dar cumplimiento a la ley en el caso de las micro, pequeña y mediana empresa.

Véase en la gráfica No. 9 que 127 personas (43%) no gana el salario mínimo, 41 personas ganan (12%) el salario mínimo, pero todavía son ingresos bajos que no logra cubrir las necesidades básicas en la familia.

#### 16. Situación laboral en mujeres mayores de 30 años

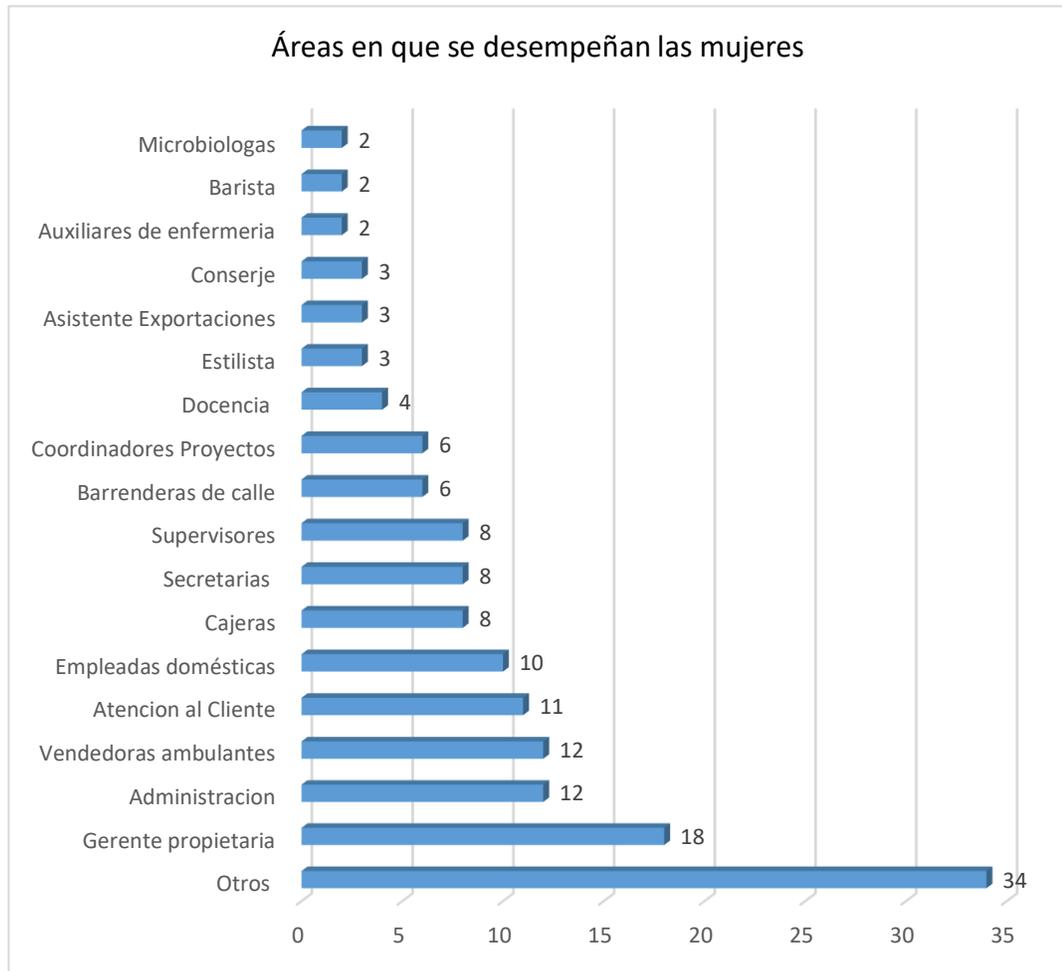


**Gráfica No.10 Situación de las mujeres mayores a 30 años**

Según los datos obtenidos a través de la encuesta existen 80 mujeres mayores de 35 años que tienen un trabajo, y 24 no tienen un empleo, al analizar esta cifra se podría concluir que las mujeres no son discriminadas por aspectos de edad en el mercado laboral pero al determinar el tipo de trabajo que desempeñan se puede observar que un porcentaje de estas mujeres que si bien es cierto están empleadas, tienen una ocupación, en la cual son marginadas y explotadas, ya que usualmente los salarios son bajos (se paga menos del salario mínimo) y

las condiciones de trabajo son inadecuadas (Largas jornadas de trabajo, no gozan de los beneficios que la ley contempla).

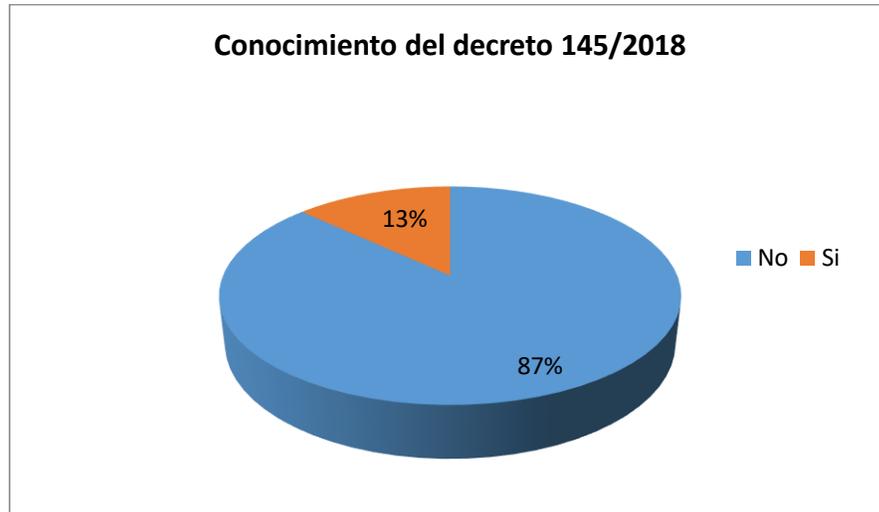
### 17. Áreas en que se desempeñan las mujeres



**Gráfica No.11 Áreas en las que se desempeñan las mujeres mayores a 30 años**

En la gráfica anterior, se muestran los diferentes puestos de trabajo que son ocupados por mujeres, donde se evidencia que un segmento tiene salarios bajos e incluso no se paga el salario mínimo (representan aproximadamente el 35%). En su mayoría se ubican en puestos como: Atención al cliente (dependientas), vendedoras ambulantes, barrenderas de calles, cajeras, conserjes, empleadas domésticas entre otros. Dentro del ítem otros (34 personas), se mencionan: agentes de investigación, analistas de crédito, asistentes de clínica oftalmológica, asistente dental, catadoras de café, técnica radióloga, técnica en procesamiento y valor agregado, entre otros.

16. El Desconocimiento de algunas leyes recientes que apoyan el emprendedurismo.



**Gráfica No.12 Conocimiento del Decreto No. 145.2018**

En la gráfica anterior, se ve que del total de encuestados el 87% no conoce la Ley del Decreto 145/2018 que tiene por objeto el impulso a la micro y pequeña empresa, por medio de incentivos que promuevan el crecimiento económico, a través de la generación de nuevas oportunidades de empleo, el bienestar, desarrollo y realización de la persona humana; así como una oportunidad para ratificar la capacidad de emprendimiento y determinación de los hondureños. De Igual manera, los grupos de enfoque manifiestan que no conocen la ley ni los beneficios que brindan.

17. ¿Qué requieren las empresas?

Durante la entrevista a 30 empresas, 18 manifiestan que requieren de empleados jóvenes con buena actitud en primer lugar, valores y experiencia. Aunque la proyección de contratación no es alta, se contratan hombres o mujeres, considerando el puesto para el cual aplican, ejemplo: para mandos intermedios en empresas gerenciadas por hombres y donde se requiere la fuerza física y viajar sin problemas, prefieren hombres. Del total de empresas entrevistadas (30), 17 manifiestan su preferencia para trabajar con mujeres, porque tienen mayor compromiso, son más organizadas y cuidan su trabajo.

18. Contratación de empleados en las empresas:

Tamaño empresa	Cantidad Empresas	Mujeres	Hombres	Mujeres jóvenes	Hombres jóvenes
Gran Empresa	7	60	66	20	17
Mediana	5	21	22	7	4
Pequeña	18	35	9	19	0
<b>TOTALES</b>	<b>30</b>	<b>116</b>	<b>97</b>	<b>46</b>	<b>21</b>

**Tabla 3 Contratación de empleados en las empresas.**

Las empresas contratan hombres, mujeres y jóvenes, y muchas veces la contratación depende del rubro y tamaño de la empresa, puede notarse que la tendencia de contratación en general es más para hombres, pero en cuanto a jóvenes, prefieren contratar mujeres.

19. Necesidad de contrataciones:

En perspectiva las empresas del municipio no demandan la contratación de grandes cantidades de recursos humanos, ellos van sufriendo la necesidad al retiro de uno de sus colaboradores. Cuando existe la vacante, en algunos casos se hace el proceso de selección, si no, se busca la opción dentro de amigos y conocidos. Las empresas demandan personal en las siguientes áreas:

1. Camareras capacitadas para trabajar en hoteles/hostales.
2. Electricistas (certificados de preferencia).
3. Vendedores de ruta (prefieren mayores de edad)
4. Panadería y Repostería
5. Atención al Cliente (Restaurantes, tiendas).

20. Se consultó a través de los grupos de enfoque y entrevistas sobre el conocimiento de algunas leyes que favorecen el sector Mipyme y la mayor parte (87%) no sabe cuáles son los beneficios. Nótese que, aunque se dan a conocer los decretos, estos no son socializados en detalle en el sector que interesa, para que haya motivación y puedan aprovechar los beneficios.

### Marco Normativo Nacional:

Legislación	Obligaciones adquiridas
Reglamento Agencias de Empleo	Prestarán sus servicios en forma tal que se garantice la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, de modo que los solicitantes de empleo sean seleccionados por sus calificaciones, formación y experiencia profesional, sin discriminación, exclusión o preferencia por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, edad, condición de discapacidad o por cualquier otro motivo que constituya discriminación de acuerdo con la legislación nacional e internacional aplicable
Ley de Empleo por Hora	Fomentar el empleo digno y decente, evitar el índice de desempleo y subempleo en el sector social de la Economía y simultáneamente lograr que estos trabajadores gocen de los beneficios de seguridad social y salud ocupacional.
Programa Presidencial con Chamba vivís mejor	Incentivo que consiste en un desembolso de la mitad del salario mínimo promedio por cada nuevo empleo que genera la empresa, este incentivo será entregado durante el periodo de prueba (2 meses), se dará un mes más de subsidio a la empresa beneficiarias quienes deberán mantener el 70% de los beneficiarios una vez concluido el periodo de prueba.
Reforma al Reglamento de las AEP Acuerdo No. STSS-155-2017	Coordinar activamente con la institucionalidad pública a la generación de empleo de acuerdo con las necesidades y circunstancias actuales.
Decreto de Creación de la Dirección General de Empleo	Coadyuvar en la reducción del desempleo y del subempleo, en el aumento del grado de calificación de los trabajadores, en la distribución espacial armónica de la fuerza de trabajo y en el desarrollo equilibrado del mercado laboral.
Acuerdo sobre modificación de estructura de la Dirección General de Empleo	Es necesario modificar la estructura de la dirección con el objetivo que regule su funcionamiento a tiende las demandas en materia de empleo, empleabilidad y movilidad laboral.
Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad	Garantizar plenamente a la persona con discapacidad el disfrute de sus derechos, promover y proveer con equidad su desarrollo integral dentro de la sociedad.

<p>Decreto Sobre Reforma al Código de Trabajo en los artículos 7,43 y 44</p>	<p>La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección General de Empleo, regulará, supervisará y controlará las personas naturales o jurídicas que efectúen reclutamiento y/o contratación de trabajadores hondureños para laborar en el extranjero, a cuyo propósito emitirá las regulaciones pertinentes.</p>
<p>Acuerdo Ejecutivo N° STSS-211-01, Reglamento sobre Trabajo Infantil.</p>	<p>Se aprueba el Reglamento sobre Trabajo Infantil en Honduras, que tiene por objeto desarrollar las sanciones administrativas aplicables a las infracciones que se cometan relacionadas con la prestación de servicios de adolescentes y los aprendices y sus empleadores o formadores; la orientación que debe dársele a los(as) adolescentes trabajadores(as), a sus padres, hermanos y representantes legales, así como a los empleadores respecto a los derechos y deberes que nuestra legislación vigente les impone, entre ellos los contenidos en el Código de la Niñez y la Adolescencia que contemplan los trabajos prohibidos a los(as) adolescentes, las jornadas de trabajo y las medidas sobre salud ocupacional; la forma en que se harán las inspecciones a los centros de trabajo donde laboren adolescentes y, en general, sobre los demás asuntos que se relacionen con su trabajo.</p>
<p>Decreto N°131, Constitución Nacional de la República de Honduras.</p>	<p>Establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Dispone garantías sobre aspectos como jornadas de trabajo, salario, protección frente a despido arbitrario, entre otros. Ordena que no podrán ser ocupados en trabajo alguno los menores de diez y seis años y los que hayan cumplido esa edad y continúen en la escuela. Asimismo, declara que la jornada de trabajo para los menores de diecisiete años deberá ser diurna y no podrá exceder de seis horas ni de treinta a la semana.</p>
<p>Decreto 189/1959, Código de Trabajo.</p>	<p>Contiene los elementos básicos de regulación laboral, incluyendo contrato de trabajo, trabajo sujeto a regímenes especiales —menores y mujeres—, jornadas, descansos y salarios, derechos a asociación, entre otros.</p>



**Capítulo V:**  
**Mapeo de Empresas**

## Mapeo de empresas:

Se realizó una serie de entrevistas a empresas, grandes, medianas y pequeños con el objetivo de obtener información sobre las mismas y crear una base de datos de las empresas existentes en Santa Rosa.

Se logró clasificaron por tamaño, considerando que las grandes y medianas son las que generan algún empleo en el municipio.

### Lista de medianas y grandes empresas de Santa Rosa

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Banco de Occidente, S.A.</b>
<b>Dirección:</b>	Calle Centenario, 1 Ave. sur este, esquina opuesta Parque Central Santa Rosa de Copán
<b>Contacto</b>	P.M. Luciano de Jesús Castellanos/ Gerente Verónica Portillo/Mercadeo
<b>Actividad Principal</b>	Promotor del desarrollo económico y social. Facilidades de préstamos
<b>Empleos que generan o contratan:</b>	Peritos Mercantiles y Contadores Públicos, Lic. en Contaduría Pública y Administración de Empresas. Ingenieros Agrónomos, Especialistas en finanzas.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Financiera Codimera</b>
<b>Dirección:</b>	Bo. Mercedes, S.R.C., edificio CODIMERSA
<b>Contacto</b>	Lic. Marco A. Luna/Gerente Lic. Claudia María Medina
<b>Actividad Principal</b>	industria de oficinas de inversiones/venta de servicios financieros.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Licenciados en Contaduría Pública, Contadores, Secretarias y Analistas de Crédito.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Hermanidad de Honduras</b>
<b>Dirección:</b>	Bo. Santa Teresa, Frente a los Bomberos.
<b>Contacto</b>	Ing. Manuel Mejía/Director Ejecutivo
<b>Actividad Principal</b>	Venta de servicios de crédito.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Contadores Públicos, Administradores de Empresas, Ingenieros Agrónomos y Promotores de Crédito.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Cooperativa Nueva Vida Limitada</b>
Dirección:	Bo. El Centro/1 Calle NE
Contacto	
Actividad Principal	Venta de servicios de crédito.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Personal joven de atención al cliente con formación de Contadores Públicos, poca escala Lic. En Mercadotecnia, Administración de Empresas.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>PILARH OPDF</b>
Dirección:	Bo. Mercedes, Sta. Rosa Copan
Contacto	Rene Banegas/2662-2749
Actividad Principal	Servicios de Crédito y otros.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Analistas de Crédito, Administradores de Empresas, Ingenieros en Sistemas, Atención al Cliente, Cobradores, Ingenieros Agrónomos.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Beneficio de Café Montecristo (BECAMO)</b>
Dirección:	Colonia Santa Fe Santa Rosa de Copan.
Contacto	Sr. Emilio Medina/Gerente Carmen Tabora (504) 2662-0042 (504) 2605-2700
Actividad Principal	Compradores y exportadores de café.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Ingenieros Agrónomos, Analistas de crédito, Cargadores, Especialistas en catar café y personal agroindustria y exportaciones.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Beneficio Maya, S. A. de C.V.</b>
Dirección:	Bo. Miraflores, Santa Rosa Copan
Contacto	Sheri Macain de Dunaway
Actividad Principal	Comercialización del café.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Ingenieros Agrónomos, Analistas de crédito, Cargadores, Especialistas en catar café y personal agroindustria y exportaciones.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Beneficio Santa Rosa, S.A.</b>
Dirección:	Carretera Internacional, salida a San Pedro Sula Tel. 2662-1717
Contacto	Douglas Alduvin Urquía
Actividad Principal	Comercialización/exportación de café
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Ingenieros Agrónomos, Analistas de crédito, Cargadores, Especialistas en catar café y personal agroindustria y manejo de exportaciones.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Beneficio de Café Inloher, S. de R. L.</b>
Dirección:	Colonia Mejía García, Sta. Rosa Copán
Contacto	Kelvin Adalid López Hernández Tel. 2662-0761
Actividad Principal	Comercialización/exportación del café.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Ingenieros Agrónomos, Analistas de crédito, Cargadores, Especialistas en catar café y personal agroindustria y exportaciones.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>INAGINSA</b>
Dirección:	Col. Miraflores
Contacto	Walter Robert Dunaway Zaldívar/2662-0484-0467
Actividad Principal	Comercialización/exportación del café.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Ingenieros Agrónomos, Analistas de crédito, Cargadores, Especialistas en catar café y personal agroindustria y exportaciones.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Molino de Café Maya, S.A de C.V.</b>
Dirección:	Col. Mejía García Sta Rosa Copan
Contacto	Andrés Nicolás Kafati Gradeh
Actividad Principal	Procesamiento, comercialización/exportación del café
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Ingenieros Agrónomos, Analistas de crédito, Cargadores, Especialistas en catar café y personal agroindustria y exportaciones, catadores.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Copán Industrial</b>
Dirección:	Bo. Santa Teresa, Santa Rosa de Copán.
Contacto	Ing. Eloísa Pineda 2662-0166/2662-0937
Actividad Principal	fabricación de refrescos, juguitos, agua purificada y almidón de maíz (Maicena), importación y exportación de materias primas y mercaderías.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Personal operativo, sin un alto nivel educativo, Ingeniero agroindustrial, procesamiento y ventas para la distribución de producto.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Corporación Industrias del Norte</b>
Dirección:	Bo. Los Ángeles, Santa Rosa de Copán
Contacto	Lic. Héctor Vásquez/ 2662-5407
Actividad Principal	Comercialización de refrescos/agua y otros.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Atención al Cliente y vendedores de ruta. En poca escala bodegueros, cargadores y personal Administrativo.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Centro Regional de Occidente (CUROC)</b>
Dirección:	Villa Belén, Carretera a Gracias, L.
Contacto	Dr. Pedro Quiel/Director Regional
Actividad Principal	Educación Universitaria
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Catedráticos en varias áreas, personal administrativo, seguridad y Administración.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>UCENM (Universidad Nuevo Milenio)</b>
Dirección:	Colonia Centenario, Santa Rosa Copán
Contacto	Abog. Vilma Tabora
Actividad Principal	Educación Universitaria
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Catedráticos en varias áreas, personal administrativo, seguridad y Administración.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Universidad Católica de Honduras</b>
Dirección:	Bo. El Carmen, Santa Rosa Copán
Contacto	2662-1074
Actividad Principal	Educación Universitaria
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Catedráticos en varias áreas, personal administrativo, seguridad y limpieza.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Casa Bueso, S.A. de C.</b>
Dirección:	Bo. El Centro y Calle Centenario
Contacto	Lic. Juan Manuel Bueso Fiallos/2262-1125
Actividad Principal	Comercio de productos variados, tienda por departamentos y librería.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Personal para atención al cliente, personal administrativo y contable.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Cable Color, S.A. de C.V.</b>
Dirección:	Bo. Santa Teresa, Tel. 2662-0821
Contacto	Jesús Torres
Actividad Principal	Venta servicio de cable/TV Internet y otros.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Personal para atención al cliente, vendedores y técnicos en electricidad, que conozcan de TV, redes, Internet.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Distribuidora Escalante, S.A. de C.V.</b>
Dirección:	Bo. Santa Teresa, Carretera Internacional,
Contacto	José Luciano Escalante/2662-6381
Actividad Principal	Venta producción para reparaciones y construcción.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Ebanistas, carpinteros, pintores. Talladores de madera, cargadores.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Droguería y Farmacias del Ahorro No. 27, S. A</b>
Dirección:	Bo. El Centro y Col. Miraflores Sta. Rosa Copán
Contacto	Neisy Karyna Téllez Núñez/Tel 2662-5070
Actividad Principal	Venta de medicamentos/derivados y productos para la salud.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Farmacéuticos, atención al cliente.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Distribuidora San Rafael, S.A. de C.V. (DISAR)</b>
Dirección:	Bo. Santa Teresa, Carretera internación, curva Nataren.
Contacto	Edgar Rafael Ramírez Rosa
Actividad Principal	Venta de productos varios.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Vendedores de Ruta, Motoristas, Jefes de Bodega y Asistentes, Administrador y Asistente Contable.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Estación de Servicio El Mirador. S. de R. L. De C.V.</b>
Dirección:	El Corralito, salida San Pedro Sula, El Mirador.
Contacto	Rigoberto Benítez Guerra/Tel. 2662-1330
Actividad Principal	Venta de combustible/renta de equipo pesado y transporte.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Motoristas, bomberos, atención al cliente, personal de limpieza y Cajeros.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Gasolinera El Duende, S. de R. L. de C.V.</b>
Dirección:	Carretera salida a Ocotepeque.
Contacto	Carlos Alex Santos Jacob/2662-0164
Actividad Principal	Venta de Lubricantes y Combustibles.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Bomberos, atención al cliente, personal de limpieza y Cajeros.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Gasolinera Miraflores</b>
Dirección:	Bo. Miraflores, carretera internacional salida a San Pedro Sula.
Contacto	Guillermo Santos Jacob
Actividad Principal	Venta de Lubricantes y Combustibles
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Bomberos y personal para atención al cliente.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>La Flor de Copán</b>
Dirección:	Bo. Miraflores, Santa Rosa Copan
Contacto	Jorge Portillo, 2662-0185
Actividad Principal	Producción, comercialización de tabacos.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Encargados y auxiliares de bodega, Jefes de producción, control de calidad, atención al cliente, ventas y obreros para elaboración de puros. Formación variada, agrónomos, agroindustria, comercio internacional.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Minerales de Occidente</b>
Dirección:	Col. Prado Alto/Sta. Rosa Copan y La Unión.
Contacto	Monty Reed/2662-1120
Actividad Principal	Extracción y exportaciones de metales.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Excavadores, conductores o motoristas

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>Tabacos Hondureños, S. A.</b>
Dirección:	Calle Centenario/Sta. Rosa Copan
Contacto	Jorge Portillo, 2662-0111
Actividad Principal	Producción, comercialización de tabacos.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Encargados y auxiliares de bodega, Jefes de producción, control de calidad, atención al cliente, ventas y obreros para elaboración de puros. Formación variada, agrónomos, agroindustria, comercio internacional.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	Proveedora Ferretera
Dirección:	Bo. Miraflores, Carretera Internacional.
Contacto	Ramón Flores Castro/2662-3300
Actividad Principal	Productos de construcción y otros.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Personal de atención al Cliente, Contadores, Vendedores de ruta.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	Ferretería La Mundial (FERRECENTRO)
Dirección:	Bo. Santa Teresa
Contacto	Heriberto Caballero/2662-0407
Actividad Principal	Venta de productos de construcción y otros.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Personal para atención al cliente.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	<b>VIMACO</b>
Dirección:	Carretera a Gracias, Lempira
Contacto	Alejandro Vásquez Bautista/2262-1760
Actividad Principal	Elaboración, compra venta de muebles y vidrio.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Cortadores, cargadores, personal que trabaje con aluminio y metal. Cargadores y vendedores.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	Embotelladora de Sula (PEPSI) "Compañía Distribuidora
Dirección:	Barrio Los Ángeles
Contacto	Miguel Ángel Peña/2662-5431
Actividad Principal	Distribuidor de productos Pepsi.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Vendedores de ruta, cargadores, cobradores, personal de administración mínimo.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	Frío Partes, S.A. de C.V.
<b>Dirección:</b>	Bo. El Carmen, Carretera Internacional
<b>Contacto</b>	P.M. Oscar Melecio Cruz/Tel. 2662.0868
<b>Actividad Principal</b>	Venta de repuestos de vehículos y motos, aires.
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Personal para atención al cliente, cargadores, técnicos en refrigeración y electricidad.

<b>Nombre de la Empresa:</b>	LEYDE (Bebidas y Derivados S.A.) BEDESA
<b>Dirección:</b>	Colonia Miraflores
<b>Contacto</b>	Edwin Guiza/Tel. 2662-3602
<b>Actividad Principal</b>	Distribución de leche y sus derivados
<b>Empleos que generan o contratan</b>	Vendedores de planta, vendedores de ruta, cargadores, despachadores.

Resto de negocios están en la base de datos que se entrega.



## **Capítulo VI:**

### **Conclusiones y Recomendaciones**

## Conclusiones y Recomendaciones

1. El empleador a veces no actúa con seriedad y honestidad, al momento de contratar las personas, sobre todo mujeres jóvenes, les da una lista de funciones y cuando ya están desempeñándose, les asigna otras, que en inicio no fueron planteadas, esta es una de las razones por las cuales el personal joven se retira sin pasar el periodo de prueba. Aunado a lo anterior, todavía hay un marcado acoso laboral de parte del patrono, lo que hace que las mujeres abandonen el empleo.
2. Otras de las condiciones encontradas es que las empresas al contratar, quieren pagar menos del salario mínimo, y exigen que el personal trabaje jornadas mayores a las reglamentarias que establece el código de trabajo, las y los jóvenes, sobre todo, se sienten explotados y por eso abandonan el trabajo en las primeras semanas de ingreso.
3. El factor político sigue siendo un problema, ya que se contrata a la persona que tiene el contacto y no al que puede desempeñarse en el puesto, va contra la dignidad de las personas cuando se les exige una recomendación y no se valora la capacidad.
4. Si bien existen bolsas de empleo a través de la UIES (ADELSAR) y la Cámara de Comercio, el SENAHE, secretaria del Trabajo, CDE MIPYME R-OC, estas no siempre son utilizadas por los propietarios de los negocios a nivel local, los que buscan el servicio en promedio 2 veces por semana, son inversionistas fuera de Santa Rosa.
5. Las bases de datos de los negocios, están clasificadas según rubros, pero la mayoría son Mipymes, y es donde se agrupan las pulperías, casetas, negocios ambulantes, mercado, bazares, venta de ropa usada, entre otras y sólo un bajo porcentaje son medianos y grandes contribuyentes, que tiene la posibilidad de contratación de personal local.

6. El rubro del café se incluye dentro de los grandes contribuyentes, y genera altos niveles de empleo, pero en su mayoría es empleo temporal ya que se contratan mientras dura la cosecha, situación parecida se da con el comercio en los meses de noviembre y diciembre que se contrata personal para atención al cliente, pagando salarios bajos y con horarios de más de 8 horas al día.
  
7. Según la bolsa de empleo de la UEIS en el 2018 (Estadísticas, 2018), se inscribieron 319 personas de las cuales 191 son mujeres y 128 hombres. Del total de la base de datos existente, hasta el momento, se contactaron para entrevista unas 500 mujeres y 428 hombres, pero no se registra cuántos de éstos se quedaron con el puesto. Es de rescatar, que hay jóvenes que han hecho hasta 15 entrevistas y no han podido obtener una oportunidad.
  
8. El Instituto de Formación Profesional (INFOP), ha mejorado su cobertura en atención con el fin de atender otras poblaciones vulnerables como adulto mayor, jubilados, personas con capacidades especiales, privados de libertad y a solicitud de algún sector, han considerado implementar talleres o cursos los sábados.  
Si bien el INFOP ha mejorado sus servicios, es necesario potenciarlo y levantar el perfil, ya que un 90% de los entrevistados manifiestan no conocer lo que está haciendo en estos momentos esta institución, y hay un 10% que sí ha participado en algún curso que ellos han brindado en los 2 últimos años. En el tema de capacitación, sería bueno diversificar la oferta, con temas de interés y actualidad como el tema de contabilidad básica para ciertos profesionales, el área tributaria para las Mipymes, la Rendición de Cuentas.
  
9. Sigue siendo un problema el nivel de escolaridad de las personas que buscan un empleo, encontramos que en la mayor parte de los entrevistados (89 hombres y 99 mujeres), tienen nivel de secundaria y solo 80 mujeres y 46 hombres están o han finalizado la Universidad. Sin embargo, no por tener un título universitario tienen mejores oportunidades de empleo, lo que genera frustración en los jóvenes. Los resultados reflejan que el 48% cuenta con nivel de secundaria, seguido del 33% nivel universitario y un 16% tiene primaria y todavía se muestra analfabetismo en un 3%.

10. Del total de entrevistados, 130 personas dicen que no están satisfechos en el empleo que tienen actualmente, aunque es una oportunidad de generar ingresos. La situación es que se han formado en una carrera en la cual no hay mayores oportunidades (ejemplo: derecho), por lo tanto, se ven obligados a ocupar el puesto que se les ofrece.
11. El mayor generador de empleo es la empresa privada, creando un 33.6% de empleo, seguido de la Administración pública que absorbe un 15.5%, los que trabajan en forma independiente generan un 12.2%, Empresa Familiar un 7.9% al igual que las ONGs y Proyectos con 7.9%. Y un 22.90% no trabajan.
12. El 58% del total de encuestados manifiesta que, sí firma contrato y un 42% dice que no, la mayor parte que firma contrato, es por tiempo indefinido. Y en cuanto al tipo de contrato hay empresas que contratan temporales, por hora, interinatos, puntuales y consultorías. Aunque las consultorías se conciben como trabajos puntuales y pago por productos, esta es una modalidad que está utilizando sobre todo las Instituciones, Organizaciones y algunos proyectos para evitar el pasivo laboral, pero con el compromiso de trabajar como personal de planta.
13. La Empresa o institución, firma contratos en diferentes modalidades, pero cuando la empresa o institución tiene una dificultad financiera prescinde del personal más nuevo, porque no paga derechos laborales. Hay una mayor rotación de personal, lo que afecta a los jóvenes y mujeres porque no logran permanencia.
14. La experiencia sigue siendo un requisito de las empresas, aunque no necesariamente es el más importante, porque toman en cuenta otros factores como una buena actitud responsabilidad y que tenga valores.
15. No contar con condiciones óptimas en los servicios públicos y a precios más cómodos, disuade a los inversionistas de otras regiones del país a invertir en el municipio. Provocando que el nivel de empleo en la región sea bajo.

16. En Santa Rosa se han cerrado algunos negocios por diferentes razones: bajas ventas, competencia, saturación de mercado y las exigencias actuales del Servicio de Administración de Rentas (SAR) de legalizar su negocio y contar con todos los requerimientos establecidos. Los cambios frecuentes en el SAR ocasionan estrés a las Mipymes ya que no tienen el conocimiento ni la experiencia en el tema tributario y ellos deben pagar estos servicios.
17. Se ha tratado de dar salida favorable a la empresa dando la oportunidad de contratación por hora, sin embargo, solo se han registrado en el Programa de Empleo por hora 35 empresas de Santa Rosa de Copán que han generado únicamente 65 empleos en los últimos 6 meses. Además, hay una condicionante para las empresas que tienen esta modalidad y es que su personal debe estar inscrito en el Instituto Hondureño de Seguridad Social y eso implica mayor presupuesto para la empresa.
18. Al autorizar el aumento en el salario mínimo para el 2019-20 a través del Acuerdo Ejecutivo No. 003-2018 por demandas de gremios; a nivel de Santa Rosa hay un alto porcentaje que no cumple con esta Ley, tomando en cuenta que la mayor parte de las empresas son familiares y de subsistencia, por lo cual es imposible dar cumplimiento a la ley en el caso de las micro, pequeña y mediana empresa. Y no solo las empresas, sino el mismo Gobierno Local, que ha generado empleo a grupos vulnerables como adulto mayor y también algunas trabajadoras del sexo, en el área de limpieza de calles, lo cual se reconoce ya que minimiza el desempleo en este sector que nadie contrata.
19. Si bien es cierto, existe mucha gente que tiene un trabajo, pero su salario es bajo por lo que apenas les alcanza para subsistir. Muchas empresas pagan de acuerdo a la condición económica y no en cumplimiento de la legislación nacional. Encontramos que el 42% de los encuestados el salario que tienen no logran cubrir sus necesidades básicas, sobre todo si son madres solteras o jóvenes que estudian y ya tienen otros compromisos.



## Anexos:

### No.1 Guía de la Entrevista Empresarios

#### **Instrumento No.1**

Esta es la guía para la entrevista con los actores involucrados en el estudio, favor llevar la secuencia para poder obtener la información que se requiere a fin de contar con los datos necesarios para la investigación. Se hace la presentación y da a conocer el objetivo del estudio, y se le solicita al entrevistado si permite que gravemos la entrevista.

#### **GENERALES DEL ENTREVISTADO/A:**

Nombre del Entrevistado: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_  
M\_\_

Institución/ o Empresa al que Representa: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Tiempo de laborar para la empresa: \_\_\_\_ años  
\_\_\_\_ meses

Lugar y Fecha de la entrevista:

---

#### **I. SOBRE LA EMPRESA:**

1. ¿Seña el tipo de empresa que usted tiene o trabaja?
  1. \_\_ Sector público
  2. \_\_ Fábrica/finca grande (más de 50 trabajadores)
  3. \_\_ Negocio mediano (de 10 a 50 trabajadores)
  4. \_\_ Negocio pequeño (de 3 a 10 trabajadores)
  5. \_\_ Negocio muy pequeño (menos de 3 trabajadores)
  6. \_\_ Oficio de forma personal (pintor, carpintero, albañil, fontanero, artesanía...)
  7. \_\_ Otros (especifique):  
\_\_\_\_\_

2. ¿Rubro de actividad de la empresa/Institución?

Gobierno	Rubro	Rubro	Servicios	Servicios
Salud	Café/cacao	Cerdos	Hotel	Turismo
Educación	Tabaco	Vacas	Transporte	Abarroterías
Municipal	Granos Básicos	Aves	Cafeterías	Comercio
Ambiente	Frutas	Peces	Restaurantes	Bancos/Financ
Educación	Hortalizas		Salones y barberías.	Organizaciones
Técnico	Otros		Cuidado estudiantes	Otros

- ¿Cuántos años de vida tiene la empresa? \_\_\_\_ años \_\_\_\_ meses
- ¿Es micro, mediana o grande? \_\_\_\_\_
- ¿Cuál es la figura legal que tiene? \_\_\_\_\_
- ¿Cuenta con otras sucursales la empresa? Sí No
- ¿Número de empleos que genera M\_\_\_\_ H\_\_\_\_ Cuantos son jóvenes?  
M\_\_\_\_ H\_\_\_\_

**II. CONTRATACION DE RECURSOS HUMANOS:**

- ¿Contrata mujeres? ¿Si \_\_ No\_\_ de Que edades? \_\_\_\_\_
- ¿Contrata jóvenes? ¿Si \_\_ No\_\_ de Que edades? \_\_\_\_\_
- ¿Cuál es su jornada normal de trabajo? ¿Horas trabajo semanal? \_\_\_\_\_
- ¿Si tiene personal nocturno, que beneficios le da?  
\_\_\_\_\_
- ¿Tipo de contratación que hace?
  1. Permanentes, 2. temporales, 3. empleo por hora, 4. producto otro:  
\_\_\_\_(especifique)
- ¿Cómo hace la contratación del personal?
  1. Verbal Contrato de trabajo

7. ¿Cómo empresario/a, toma en cuenta la profesión o la actitud que venga del aspirante?

---

---

8. ¿Cuál es el número de personal contratadas durante los dos últimos años?

1. Hombres                      Hombres jóvenes
2. Mujeres                      Mujeres jóvenes

9. En qué áreas/departamentos o unidades de su empresa contrata más personal?

---

---

10. ¿Evalúa su personal periódicamente?

- Sí                                      No

11. ¿Esta evaluación es determinante para su permanencia en la empresa?

- Sí                                      No

### **III. CONDICIONES LABORALES:**

1. ¿Mediante qué medios identifica la empresa a los candidatos para una vacante?

2. ●Bolsa de Instituciones Gobierno    ●Bolsa de empleo    ●Cámara Comercio  
● Bolsa Empleo Local    ●Amistades    ●Redes Sociales    ● Gremios  
●otros (especifique): \_\_\_\_\_

2. ¿Cómo hace la selección de su personal?

---

---

3. ¿Qué tipo de personal contrata?

1. Graduados Colegio/Universidad
2. Técnicos
3. Ambos
4. Ninguna preparación

4. ¿Tiene definido los perfiles para los puestos de trabajo y contrata el personal de acuerdo a estos criterios?

- Sí                      No

5. ¿Con base en qué, usted tiene fija el salario de sus empleados? Aplica a todas las empresas, porque el numeral 4...le dice el tamaño de la empresa.
  1. Nivel de responsabilidad
  2. Según su preparación académica
  3. Cumple con el salario mínimo
  4. Condición económica de la empresa
6. ¿A parte del salario, que otros beneficios colaterales ofrece a los empleados?
  1. Seguro Médico/Vida Privado
  2. IHSS
  3. RAP
  4. Días compensatorios/libres
  5. Bonos
  6. horas extras
  7. celebraciones, viajes, etc.
  8. Capacitaciones
  9. Permisos
7. ¿Cuáles son los derechos laborales que paga usted a sus empleados?
  1. Aguinaldo
  2. 14vo mes
  3. Vacaciones
8. ¿Cuenta el empleado con todas las medidas de seguridad e higiene?  
 Sí            No
9. Tiene su empleado/a las herramientas, materiales y equipo para desarrollar con eficiencia su trabajo?

<b>Concepto:</b>	Si	No	N/R
Herramientas			
Materiales			
Equipos			

#### IV DEMANDAS DE RECURSO HUMANO

1. ¿Para su empresa, cual es la necesidad de recurso humano?
  1. Hombres Jóvenes, Edad promedio: \_\_\_\_\_
  2. Mujeres Edad promedio: \_\_\_\_\_¿Porqué? \_\_\_\_\_
2. ¿Profesionales o técnicos? P T
3. ¿Qué profesionales necesita contratar?  
\_\_\_\_\_
4. ¿Qué técnicos necesita contratar?  
\_\_\_\_\_
5. ¿Egresado de donde prefiere al empleado?
  1. Nivel medio
  2. Universidad
  3. ¿Escuela técnica?
6. ¿Existen o no condiciones diferenciadas para las mujeres y los jóvenes?  
¿Sí No Condiciones para Mujeres?  
\_\_\_\_\_
7. ¿Los mandos intermedios quien la gerencia?
  1. Hombres
  2. Mujeres
8. ¿Cuál es el perfil que usted demanda para contratar empleados nuevos?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
9. ¿Capacita a su personal con frecuencia?  
Sí No

#### **IV. PRIORIDADES**

1. ¿Qué condiciones esperaría que mejorara el municipio para mantener y eficientar la empresa o dinamizar la economía local? Según prioridad

<b>Condición</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Prioridad</b>
Menos burocracia en el Gobierno Local y el Estado			
Bajar el costo de los servicios públicos			
Mejorar las condiciones de seguridad			
Acceso a crédito a tasas blandas			
Mejorar la infraestructura local			
Recurso humano de calidad			

2. Esperaría el apoyo de la Secretaria del Trabajo, ¿para mejorar las condiciones de trabajo?

Sí\_\_\_ No\_\_\_

3. ¿Conoce las leyes que actualmente benefician a las Mipymes?  
 4. ¿Qué beneficios ha tenido con estas leyes?

## No.2 Guía de la Entrevista Universidades/Escuelas Técnicas

### Instrumento No.2

Esta es la guía para la entrevista con los actores involucrados en el estudio, favor llevar la secuencia para poder obtener la información que se requiere a fin de contar con los datos necesarios para la investigación. Se hace la presentación y da a conocer el objetivo del estudio, y se le solicita al entrevistado si permite que gravemos la entrevista.

Tiempo estimado 1 hora.

### GENERALES DEL ENTREVISTADO/A:

Nombre del Entrevistado: \_\_\_\_\_ No. Tel. \_\_\_\_\_ Sexo:

M\_\_

Nombre Institución

Educativa \_\_\_\_\_

Técnica\_\_ Universitaria\_\_ Es Publica\_\_ Privada\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Tiempo de laborar para la Institución: \_\_\_\_ años  
\_\_\_\_ meses

Lugar y Fecha de la entrevista:

\_\_\_\_\_

### V. SOBRE LA OFERTA:

8. ¿Cuántos años tiene la Institución de estar en Santa Rosa? \_\_\_\_ años

9. ¿En estos años, cuantos egresados han tenido? \_\_\_\_

10. ¿Del total de egresados:

a) Cuantos son hombres \_\_\_\_ Edad promedio \_\_\_\_

b) ¿Cuántas son mujeres? \_\_\_\_ Edad promedio \_\_\_\_ borrado inciso c)

11. ¿Cuáles son las carreras que han tenido más alumnos matriculados?


--	--	--

12. El pensum académico de sus carreras se adecua a las condiciones específicas de las empresas de la región occidental, o lo desarrollan sin importar la región geográfica.?

¿Si\_\_\_ No\_\_\_ Porque no?

---

13. Han considerado la demanda que tienen las Instituciones/empresas para enfocar su oferta? **Ejemplo:** ¿Carreras para fortalecer el recurso humano de comercio? ¿Ingenierías Industriales, Técnicos o Ingenieros en Informática? Técnicos en Café/Cacao, técnicos en radiología, anesthesiólogos, instrumentista, Administración, contabilidad. Etc.

14. ¿Qué carreras tienen ustedes, que fomente el desarrollo de la agroindustria en la zona?

15. ¿Cuáles son las limitantes que las mujeres y los jóvenes tienen para acceder a la Escuela/Universidad?

---

---

16. ¿Cree Ud. que las carreras técnicas tienen la misma importancia que las profesionales? ¿Cómo lo valora?

---

17. Dentro de la formación universitaria o técnica considera el manejo de idioma extranjero como:

a) Indispensable    b) Muy importante    c) Importante ¿Por qué?

---

18. ¿Qué habilidades y destrezas desarrolla su institución al estudiante? \_\_\_\_\_

19. Los técnicos certificados y bilingües encuentran más fácil empleo.

---

20. De los alumnos matriculados en su institución cuantos:

a) Solo trabajan                      c) Trabajan y Estudian  
b) Solo Estudian

21. ¿Los horarios de estudio de su institución son accesibles para todos los estudiantes?

Sí

No

22. Qué modalidades de estudio ofrecen: Presencial      Semipresencial      Online

23. ¿Los interesados en estudiar, tienen acceso a financiamiento? ¿O a becas?

Sí

No

24. ¿Su institución cuenta con el plan de formación y recursos necesarios para fortalecer las capacidades y destrezas del estudiante, que le permita tener una oportunidad de empleo?

25. ¿El costo de la Universidad/Escuela es acorde a la población que tienen? Sí      No

Precio promedio: \_\_\_\_\_

26. ¿Cree que la universidad ofrece perspectivas de inserción laboral para jóvenes y mujeres?

Sí

No

### No.3 Encuesta

#### Instrumento No.3

Esta es la **encuesta** para aplicar a mujeres y jóvenes, favor llevar la secuencia para poder obtener la información que se requiere a fin de contar con los datos necesarios para la investigación. Se hace la presentación y da a conocer el objetivo del estudio, y se le solicita al entrevistado si permite que gravemos la entrevista.

#### **GENERALES DEL ENTREVISTADO/A:**

Nombre del Entrevistado o Núm. De Identidad: \_\_\_\_\_ Sexo: M\_\_H:  
 \_\_\_Joven\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Escolaridad \_\_\_\_\_ Años de Graduado \_\_\_\_\_

Lugar y Fecha de la entrevista:

\_\_\_\_\_ Bo./Col. \_\_\_\_\_

1. ¿Trabaja actualmente? Sí                      No  
 si la respuesta es no: ¿Porque no trabaja? \_\_\_\_\_ y pasa a la pregunta: 26
2. Puesto que desempeña en la Empresa:  
 \_\_\_\_\_

#### **I. GENERALIDADES DEL EMPLEO**

3. ¿Dónde trabaja?

Administración pública	
Empresa privada	
ONG o Proyectos	
Empresa familiar	
Forma independiente	
Otros (Especifique)	

4. ¿Cómo accedió al trabajo que tiene?

Convocatoria pública	
Contacto o vinculación familiar/social	

Iniciativa propia, en caso de trabajo independiente o empresa familiar	
Invitación a participar	

¿Cuánto tiempo tiene de laborar en la empresa? \_\_\_\_\_

**II. CONDICIONES DEL CONTRATO**

5. ¿Qué aspectos toman en cuenta en las empresas/instituciones para contratar al personal?

\_\_\_\_\_

6. ¿Tiene contrato laboral firmado en la empresa donde labora? Sí No

Si responde No, pasar a la pregunta: 10

7. ¿Qué tipo de contrato tiene?

Contrato indefinido	
Interinatos	
Contrato temporal	
Empleo por hora	
Trabajos puntuales	
Consultorías	

8. ¿El empleo que tiene es acorde a su profesión o formación?

Sí

No

9. ¿Considera que su puesto llena sus expectativas y aspiraciones?

Sí

No

10. ¿Cómo está contratado usted?

Tiempo completo	
-----------------	--

Solo por llamado	
Temporal	
Por horas	

11. Su salario esta entre los rangos siguientes:

L. -2,500.00	
L. 2,500-4000.00	
L. 4000-6000.00	
L. 6000-8000.00	
L. 8000-10,000.00	
L. 10,000-12,000.00	
L. 12,000-14,000.00	
L. 14,000-16,000.00	
L. Más de 16,000.00	

11. ¿El salario que gana es?

a) Justo \_\_\_ b) Suficiente \_\_\_ c) Insuficiente\_\_\_

13. ¿Su salario le permite tener capacidad de ahorro?

Sí No

14. Ha recibido capacitación en la empresa/Institución donde trabaja?

Sí No

15. ¿Ha recibido capacitaciones por parte del INFOP? Sí No

16. ¿Qué tipo de capacitación? \_\_\_\_\_

17. ¿Esta capacitación le ayudó a mejorar su trabajo? \_\_\_\_\_



25. ¿Contratan en la empresa/institución mujeres u hombres mayores? 35 adelante

Sí No

¿Si responde No, preguntar por qué?

---

26. La empresa/institución donde usted trabaja cumple con las regulaciones legales de seguridad. (indumentaria, señalización de las rutas de evacuación, extintores, espacios adecuados) Sí No

27. Si la respuesta es sí, Consultar: ¿Existe mecanismo de control por parte del estado?

¿Cual?

---

28. ¿En el día a día, como llega usted a su trabajo?

- a. Transporte de la empresa/institución
- b. Transporte público
- c. Vehículo propio
- d. Jalón
- e. Caminando

29. ¿Aproximadamente cuánto tiempo invierte en llegar a su puesto de trabajo?

- a. Minutos \_\_\_\_\_
- b. horas \_\_\_\_\_

#### **IV DESEMPLEO**

30. ¿Qué hace cuánto no trabaja? \_\_\_\_\_

31. ¿Cómo se siente no tener empleo?

- a. Desanimado
- b. Depresivo

- c. Incapaz
- d. Frustrado
- e. Desesperado/a

32. ¿Por qué cree usted que es importante trabajar?

- a. porque me hace sentir útil
- b. Me permite relacionarme con otras personas
- c. Es un medio para realizarme.
- d. Es el sustento y puedo ayudar a la familia.
- e. Puedo costear mis estudios
- f. Ser independiente.

33. ¿A cuántas entrevistas de trabajo ha acudido? \_\_\_\_\_

34. ¿Cuáles son las principales dificultades que tienen los jóvenes/mujeres para encontrar un trabajo?

- a. Falta de formación o conocimiento
- b. La escasa disponibilidad de fuentes de trabajo
- c. Inexperiencia en el puesto
- d. No tengo las habilidades que requieren
- e. No me ofrecen un salario de acuerdo a mis expectativas.
- f. No me ofrecen empleo en el rubro que quiero trabajar.
- g. Otras (explique)\_\_\_\_\_

35. ¿Qué opciones visualiza para mejorar su situación laboral? (Desempleo)

- a. Salir a otro lugar del país.
- b. Salir fuera del país
- c. Empezar un negocio
- d. Trabajar con mis Padres
- e. Cambiar actividad de trabajo
- f. ¡No encuentro solución para este problema!

36. ¿Qué le impide emprender un negocio, que le permita superar el desempleo?

- a. Falta de capital semilla
- b. Acceso a crédito
- c. Otras alternativas de financiamiento c/bajas tasas.
- d. Muy altas las tasas de interés
- e. No tengo garantías
- f. No tengo conocimiento administrativo/contable
- g. Muchos impuestos
- h. Mucho tramite en la SAR
- i. Inseguridad, miedo al riesgo.
- j. Desconocimiento del apoyo que el Gobierno da a las microempresas.  
(4 programas de generación de empleo por el gobierno)
- k. Las ayudas se politizan y las contrataciones también.

37. Ud. conoce la Ley que apoya a las Mipymes (Decreto 145/2018)

38. ¿Ha tenido algún beneficio de la Ley (Decreto 145/2018)

39. ¿Si Ud. tuviera la oportunidad de poner un negocio, que rubro trabajaría?

40. ¿De necesitar capacitarse, donde buscaría la oportunidad para aprender?

- a) Un amigo que le enseñe
- b) TAO
- c) INFOP
- d) Colegio o Instituto Técnico

## No.4 Mapeo de Empresas

### Instrumento No. 4

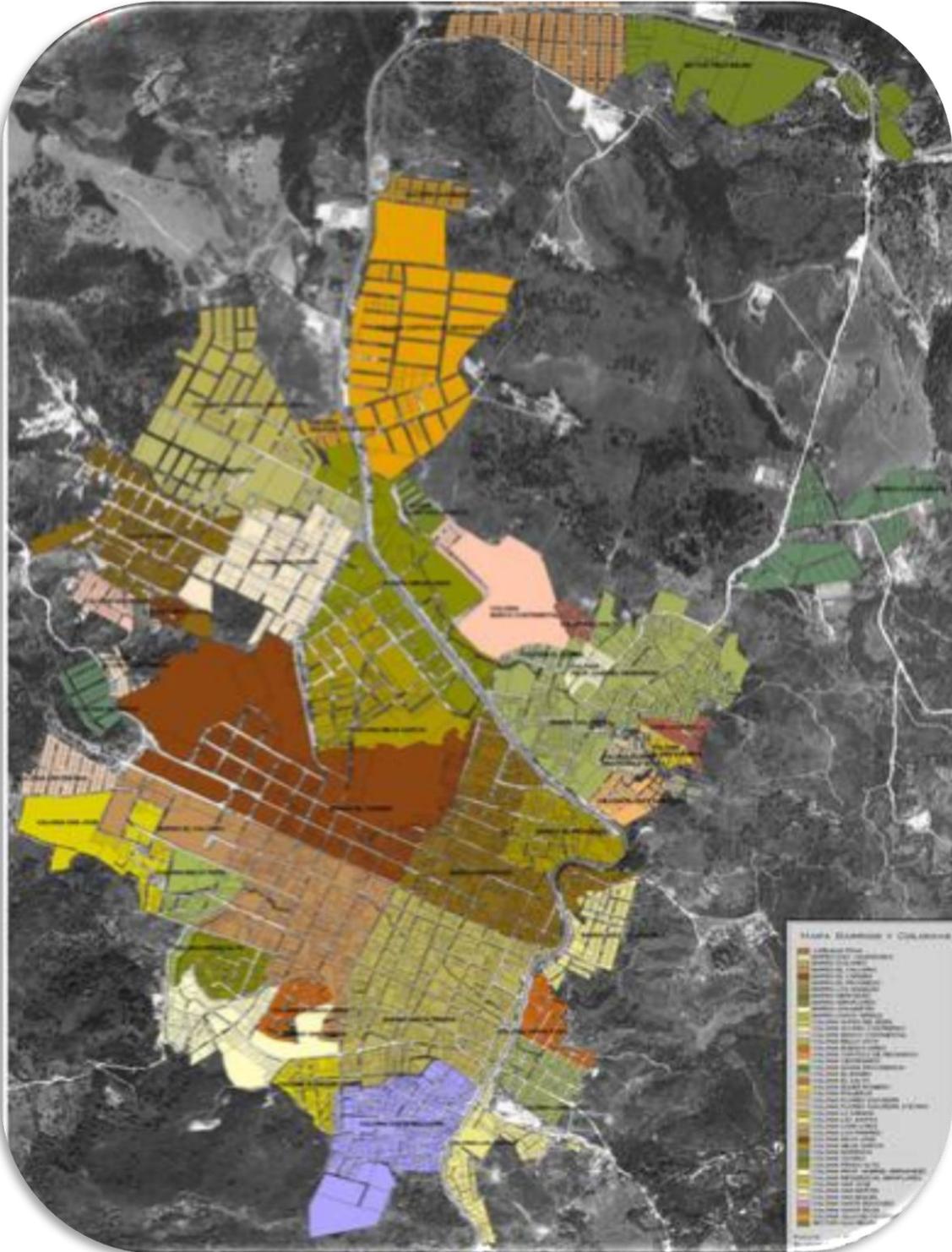
#### A. Datos Generales

<b>Nombre de la Organización:</b>	<b>Siglas:</b>
<b>Constituida como:</b>	
<b>Actividad Principal y Secundaria</b>	

Dirección sede central/administrativa:

<b>Colonia/Barrio:</b>	
<b>Calle/Avenida:</b>	
<b>Punto de Referencia:</b>	
<b>Localidad:</b>	
<b>Municipio:</b>	
<b>Departamento</b>	

**No. 5 Imagen No.1 Mapa de Santa Rosa de Copán**



**Anexo 6: Fotos del Proceso**  
**Imagen No.2 Socialización y Capacitación equipo de Consultoría**



**Imagen No.3 Entrevista a Gerente de Mipyme.**



**Imagen No.4 Entrevista Mediana Empresa Hotel y Supermercado**



**Imagen No.5 Aplicación de la Encuesta**



Imagen No.7 Grupo focal mujeres



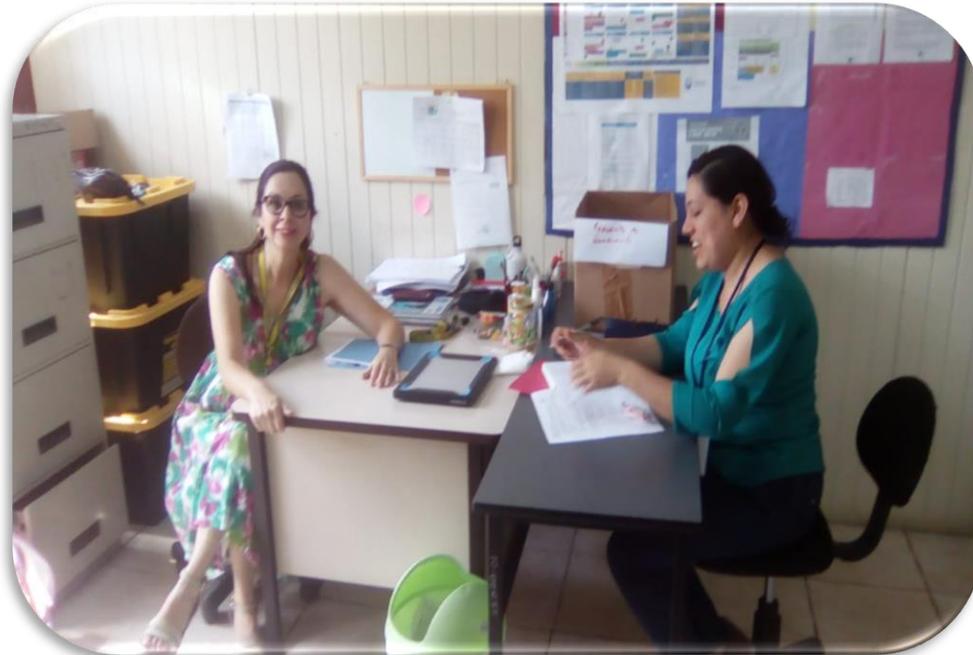
**Imagen No.8 Grupo focal jóvenes**



**Imagen No.8 Entrevista INFOP**



**Imagen No.9 Entrevista CUROC**



## Bibliografía

ADELSAR. (2010). *Politica DEL de Santa Rosa de Copán.*

Andalucia, U. d. (2016). *Condiciones laborales y de empleo en el municipio de Santa Rosa de Copán.* Santa Rosa de Copán.

Crespo, A. G. (2013). *Situación de empleo joven en Centroamérica*". Tegucigalpa, Honduras.

Estadísticas, U. I. (2018). *Bolsa de empleo.* Santa Rosa de Copán.

Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples.* Tegucigalpa.

Murray R Spiegel, L. J. (2005). *Estadística.* Schaum.