



“Promover el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de Tod@s”



CONSULTORIA PARA IDENTIFICAR Y CARACTERIZAR LAS REGIONES DEL PAÍS, CON MAYOR CAPACIDAD PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO, DINAMISMO EMPRESARIAL Y POTENCIAL PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO.

UNIDAD EJECUTORA BID-SECRETARIA DEL TRABAJO SUB PROGRAMA PROMOCION DE EMPLEO



CONSULTORA: ING. DINA LIZETH CABALLERO GUILLEN, MEE
Versión 3.00, Noviembre 2007

Investigación realizada de Diciembre del 2006 a Febrero del 2007

Equipo de Investigadores Técnicos Secretaría del Trabajo	Equipo Investigadores Externos CADEAL Consultores
Lic. Carlos Orellana Lic. Román Pacheco Lic. Oscar Mauricio Pineda G Rina Yassmin Suárez Burgo Lucia Margarita Ramírez	Técnicos Lic. Wilfredo Cardona Lic. Ana Muñoz, MAE Lic. Gérson González Lic. Sairy Molina Encuestadores Alba Luz Fernández Ulises Wong Miriam Aguilar

INDICE

CONSULTORIA PARA IDENTIFICAR Y CARACTERIZAR LAS REGIONES DEL PAÍS, CON MAYOR CAPACIDAD PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO, DINAMISMO EMPRESARIAL Y POTENCIAL PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO.	1
METODOLOGIA UTILIZADA EN EL MODELO DE INVESTIGACION	3
MARCO CONCEPTUAL	6
MARCO TEÓRICO	8
DISTRIBUCION ESPACIAL DE LAS REGIONES	10
DEFINICION DE CIUDADES POLOS DE DESARROLLO	11
CARACTERIZACION DEL MERCADO LABORAL.....	12
1I CAPITULO I.....	13
1.1 ANÁLISIS DE PAIS	13
1.1.1 Población Demográfica, Educación, Pobreza, IDH, IPH, Ingreso per-cápita, Mercado Laboral.	13
1.1.2 Estructura de los Sectores Productivos y su Contribución al PIB.....	47
1.1.3 Dinamismo de Sectores Productivos	47
2I CAPITULO II.....	54
2.1 Definición de Ciudades Polos de Desarrollo y Análisis del Dinamismo en las Zonas	54
2.1.1 Definición de Ciudades Polos De Desarrollo Primarios en Base a Cifras.	54
2.2 Obstáculos y Brechas entre la Oferta y la Demanda Laboral Caracterizada por Regiones	55
2.2.1 Principales Obstáculos y Brechas de la Oferta Identificadas por Región.	55
2.2.2 Principales Obstáculos y Brechas de la Demanda Identificados por Región.	58
2.2.3 Principales Brechas por Superar para Generar Dinamismo en el Mercado Laboral.	61
2.2.4 Análisis del Dinamismo de las Regiones	62
2.2.5 Polos de Desarrollo Identificados por los Actores del Desarrollo de las Zonas..	90
3I CAPITULO III	92
3.1 Principales Características de la Oferta y Demanda Laboral por Zonas	92
3.1.1 Condiciones de la Demanda	92
3.1.2 Condiciones de la Oferta	101

INTRODUCCION

El presente estudio es elaborado en el marco del convenio del Gobierno de Honduras y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Préstamo 1552/SF-HO destinado al Programa Educación Media y Laboral, a través de la Secretaria del Trabajo, en la ejecución del Sub-Programa Promoción al Empleo.

Tiene como objetivo identificar y caracterizar los dos principales polos de desarrollo en cada una de las regiones del país (Centro, Sur, Norte, Oriente y Occidente), tomando en consideración criterios tales como: la concentración de la población económicamente activa y el desarrollo empresarial. Contando con una primera aproximación sobre la ubicación, magnitud y las principales características de los dos principales polos de desarrollo para cada región del país, lo que servirá de insumo para la toma de decisiones en el establecimiento y ubicación de las Oficinas de Servicio Publico-Privado de Intermediación Laboral (SPPIL).

Paralelamente a la realización del estudio se realizó un proceso de formación y transferencia de metodologías de investigación al equipo técnico de la Dirección General de Empleo, de la Secretaría del Trabajo, como masa crítica institucional desarrollando habilidades y capacidades para la realización de estudios similares, al mismo tiempo que se realizaron talleres para socializar e interiorizar el estudio en las diferentes etapas de resultados y elaboración.

El estudio ilustra sobre las principales características y hallazgos referente a los sectores productivos que inciden en el desarrollo de las zonas, incluye el análisis de los principales indicadores socioeconómicos que caracterizan las ciudades de mayor dinamismo en las zonas, al mismo tiempo que permite identificar los principales factores que caracterizan al mercado laboral en las cinco diferentes regiones del país (Centro, Sur, Norte, Oriente y Occidente).

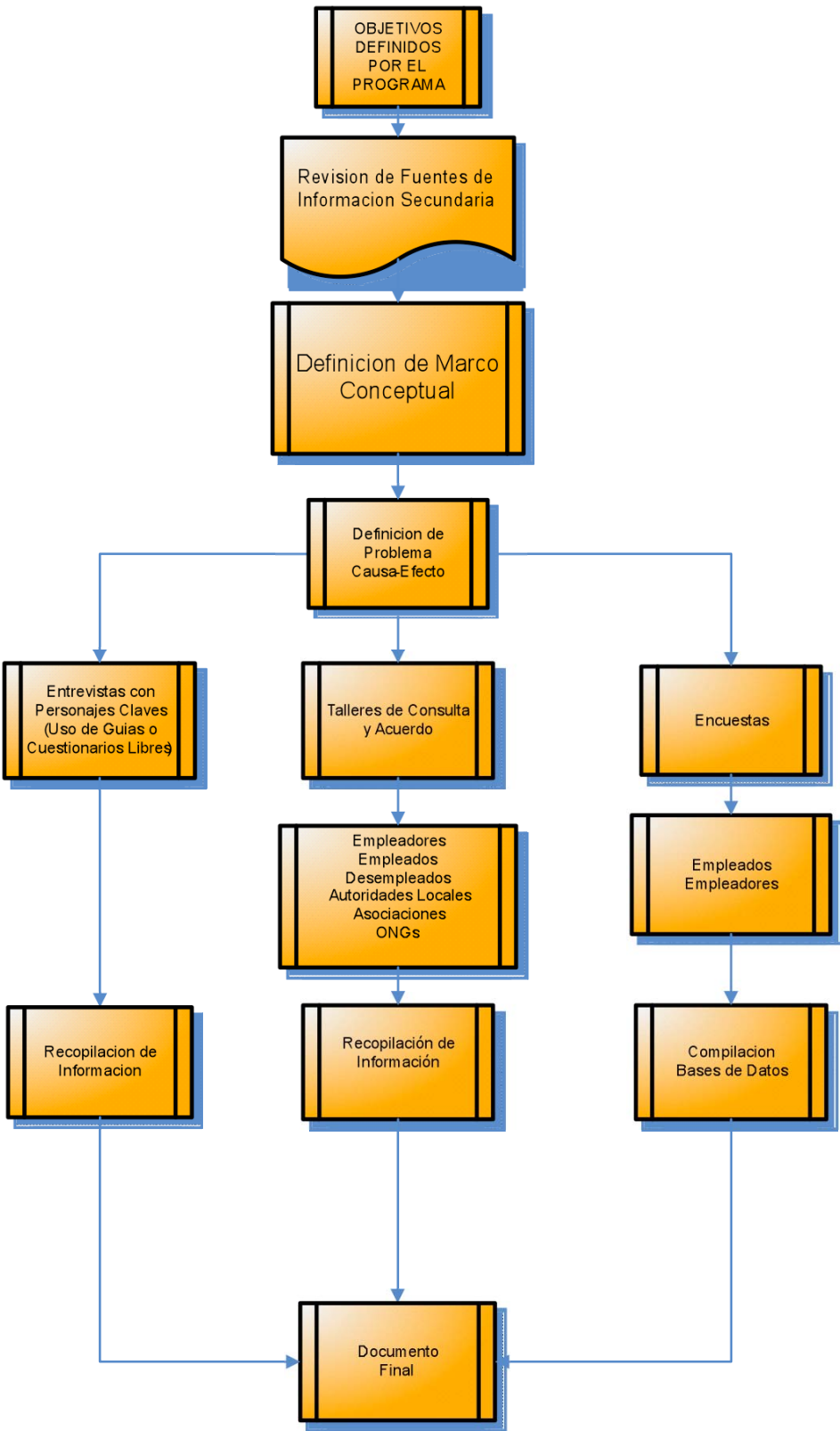
Se parte de un proceso investigativo que consistió en análisis de indicadores socio-económicos por región que llevaron a la selección de cinco ciudades primarias, ubicadas una en cada región del país, de donde se parte para establecer talleres de carácter investigativo y de consenso, que incluyeron la participación de líderes de opinión representativos de la sociedad civil organizada, sector público y privado actuando en las cinco regiones geográficas analizadas, al mismo tiempo que una investigación complementaria mediante el levantamiento de encuestas aplicadas a empresarios y población económicamente activa en las zonas.

METODOLOGIA UTILIZADA EN EL MODELO DE INVESTIGACION

El proceso de investigación, se basó en la utilización de fuentes secundarias como fundamento para plantear el marco teórico sobre polos de desarrollo y variables que intervienen en la generación de empleo, sirviendo de soporte para la investigación primaria y la selección de las ciudades elegidas como polos primarios y polos secundarios de desarrollo para cada región.

El presente diagrama es una figura representativa del proceso de investigación utilizado:

DIAGRAMA DE METODOLOGIA DE INVESTIGACION



Para llevar a cabo el proceso investigativo, se integró un equipo de trabajo en el que participaron cinco técnicos de la Dirección General de Empleo de la Secretaría del Trabajo, y un grupo de apoyo de técnicos externos con experiencia en investigaciones de campo mediante técnicas de grupos focales y encuestas, coordinados por una consultora responsable de dirigir el proceso.

Para la identificación de principales ciudades potenciales polos de desarrollo en cada zona del país, se realizó un proceso previo de investigación secundaria sobre la incidencia de las variables en las diferentes ciudades por región, para lo cual se consideraron: población, población económicamente activa, educación formal e informal, IDH, infraestructura, cámaras de comercio o asociaciones de productores, sectores productivo con alto potencial de crecimiento tal como: turismo, agronegocios, maquila, energía, MIPYMEs y sector exportador, así como incidencia de fondos de la cooperación internacional en la ejecución de proyectos de fomento al empleo o intermediación laboral.

El modelo de investigación diseñado, condujo a la realización de: a) Entrevistas con personajes claves, tal como directores de programas o proyectos de incidencia o con potencial incidencia en las zonas o personajes en el sector público o privado de mayor relevancia en la definición de polos de desarrollo; b) Talleres de Trabajo y de Consenso con líderes de opinión representativos de grupos e instituciones del sector privado, público, empresarial, sociedad civil organizada y representantes de asociaciones y grupos socialmente vulnerables, así como empleados y solicitantes de empleo; c) Levantamiento de encuestas a diferentes fuentes de empleo y a solicitantes de empleo o empleados.

En las entrevistas con personas claves tal como directores de programas o proyectos de incidencia en las ciudades sujetas de análisis, se utilizaron como herramientas de investigación: guías de contenido.

En los talleres de Trabajo se logró el consenso de los líderes de opinión localizados en las diferentes zonas del país, mediante la utilización de matrices metodológicas como instrumentos de investigación, convirtiéndose en encuestas colectivas que permitieron la evaluación y el consenso alrededor de la percepción de los participantes por zona, en lo referente a la generación de empleo y sus principales obstáculos, así como la identificación de sectores productivos de mayor dinamismo e impacto en las regiones, y en la definición de las ciudades prioritarias por región para ser catalogadas como potenciales polos de desarrollo y en donde se sugiere la ubicación de las Oficinas de Servicio Público Privado de Intermediación Laboral (SPPIIL), al mismo tiempo que expresaron sobre la estructura requerida para la operatividad de la misma. Identificando por otra parte, las principales brechas entre la oferta y la demanda de empleo, las condiciones que favorecen al clima de negocios hacia una mayor generación de empleo, proyectos generadores de empleo financiados por los Gobiernos Locales o Gobierno Central, y sugerencia de nuevos proyectos para fomentar la generación de empleo en las zonas sujetas a estudio.

En el proceso se utilizaron como herramientas de investigación encuestas, que como entrevistas directamente aplicadas a empleadores y solicitantes de empleo o empleados, localizados en las ciudades identificadas como polos primarios y polos secundarios de desarrollo, sirviendo esto para reforzar las opiniones y percepciones colectivas recopiladas en los Talleres de Trabajo y para caracterizar las principales variables del mercado laboral en las zonas. Siendo esta una muestra no probabilística, utilizando directorios y listados, que sirvieron para seleccionar al azar los sujetos investigados, habiéndose seleccionado dos segmentos como sujetos de análisis:

a) **Empleadores**, de los que se investigó: Número de Empleados, tipo de empleo, perspectivas de creación de nuevos puestos, tipo de puestos, salarios, causas de rotación del personal, brechas de oportunidades de trabajo entre los sectores vulnerables de la sociedad, respeto por el medio ambiente y por los derechos de los trabajadores, incentivos por productividad, capacitación del personal para desempeño de labores, herramientas comúnmente utilizadas para proceso de selección, contratación y métodos de identificación de talentos en las empresas.

b) **Empleados y Solicitantes de Empleo**, de los que se investigó Escolaridad, Zona de Procedencia (Migración Inter-departamental e Intra-departamental), variables demográficas, Áreas de Especialización, tiempo que demora en colocarse al buscar empleo, causas de rotación, salario esperado, tipo de empleo, herramientas que utiliza para identificar puestos disponibles en el mercado.

MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual, parte del análisis socioeconómico de variables tal como: población, PEA, IDH, pobreza, educación, acceso a infraestructura básica y disponibilidad de recursos técnicos y gerenciales en las zonas analizadas, para posteriormente analizar el dinamismo de los sectores productivos en las regiones.

La definición de variables claves que influyen en la generación de empleo, parte de un proceso logrado mediante un taller de trabajo entre los técnicos externos e internos de la Dirección General de Empleo, de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, quienes mediante la técnica de causa-efecto, logran identificar las variables que impactan el desarrollo de las zonas, siendo esta etapa el punto de partida del proceso investigativo. Una vez identificadas las mismas, se procedió al diseño de los instrumentos y herramientas de investigación: encuestas, formatos y matrices metodológicas para talleres de consulta y guías para entrevistas a personajes claves.

Como resultados del análisis causa-efecto, se determinó que el dinamismo económico de las zonas es influenciado por los siguientes factores:

Nivel Educativo de la Población en Edad de Trabajar: Siendo éste el resultado de un sistema educativo tanto formal como informal con deficiencias de calidad y cobertura, el cual por otra parte, no responde a la demanda exigida por los diferentes sectores productivos motores de desarrollo en las zonas y con muy poca orientación a la innovación y tecnología.

Por otra parte, se visualiza la educación no formal como una necesidad orientada a fortalecer el recurso humano de las empresas, que conlleve a construir capacidades y habilidades de los trabajadores para lograr una inserción efectiva en el mercado laboral.

Pobreza: La pobreza es otro factor directamente relacionado como causa de los bajos niveles educativos, lo cual no permite que los padres y madres envíen a sus niños y niñas a las escuelas, siendo una de las principales causas por la cual muchos niños y niñas son sometidos al trabajo a muy temprana edad.

Crecimiento de la Población: El crecimiento poblacional aunque con tendencias a disminuir en los últimos años, ha provocado un constante crecimiento de la población en edad de trabajar, así como de la

población económicamente activa caracterizada ésta por ser una fuerza laboral poco calificada al insertarse en los sectores productivos.

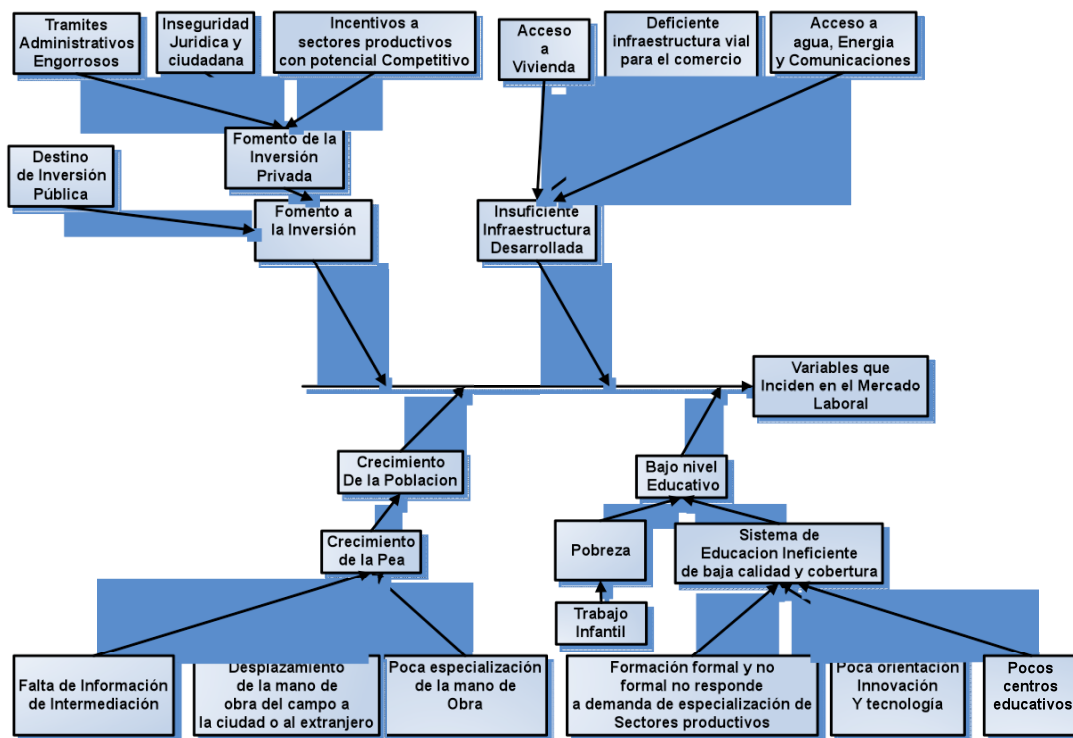
Migración: En las ciudades mas importantes o con mayor grado de desarrollo como Tegucigalpa y San Pedro Sula, existe inmigración procedente de zonas rurales o de otras ciudades de menor desarrollo, siendo una de las principales razones del traslado de la fuerza laboral del campo a la ciudad, de las ciudades a otras ciudades o hacia el extranjero en la búsqueda de mejores oportunidades económicas, por lo cual la saturación de las fuentes de empleo en las zonas urbanas hace una presión por la creación o crecimiento de las unidades productivas en esas mismas zonas, siendo necesario la creación de alternativas de empleo en ciudades secundarias para generar capacidad de absorber su propia fuerza laboral.

Sistemas de información: es muy importante proveer de sistemas de información que permitan difundir por los medios escritos, radio, televisión y en desarrollo de oficinas y ferias de empleo para difundir las oportunidades de empleo y facilitar la inserción de la fuerza laboral en las diferentes zonas.

Infraestructura de las Zonas: El acceso a condiciones básicas como agua, energía y vivienda para la fuerza laboral es limitado y variado de acuerdo a las diferentes zonas del país, existiendo brechas entre las diferentes ciudades. Así mismo, la infraestructura vial, y de comunicaciones de apoyo a los sectores productivos como alternativa para acercarse a los mercados también es un factor clave en el fomento al desarrollo de las zonas.

El acceso a financiamiento: facilitar el financiamiento y orientarlo a estimular el crecimiento, crear o fortalecer la infraestructura productiva también es un elemento clave y que el estudio logro revisar para apuntalar, este rubro que deberá ser ajustado a las condiciones de oferta y demanda. En opinión de los empresarios se siguen expresando que el crédito es aun hoy día un recurso limitado a pocas empresas contando con trámites de transacción extremadamente caros y lentos en la aprobación.

Fomento a la Inversión: De manera general se identifica como una variable crítica para el desarrollo, la necesidad de contar con políticas orientadas a fomentar la inversión nacional y extranjera, garantizando trámites expeditos tanto en la creación de empresas como en los trámites para fortalecer los procesos orientados a las exportaciones. Por otra parte, se identifica que el fomento a la inversión exige de un sistema de seguridad jurídica, ciudadana, salud y previsión social, suficientemente confiable, que debe ser fortalecido. El destino de la inversión pública debe acentuarse a mejorar la educación, la salud, la infraestructura y la seguridad.



MARCO TEÓRICO

Para lograr el desarrollo de las zonas regiones o países, ¹ Michael Porter recomienda avanzar a lo largo de 3 etapas: siendo la primera etapa cuando se compite a través de los factores, la segunda etapa lleva a competir mediante la inversión, y finalmente durante la tercera etapa se logra competencia mediante la innovación. Las Empresas en Honduras actualmente compiten en la primera etapa, en base a los factores donde las fuentes de ventaja competitiva son vulnerables a los ciclos de la economía mundial estando basada en precios bajos de mano de obra, recursos naturales disponibles y ubicación geográfica como factor clave para competir.

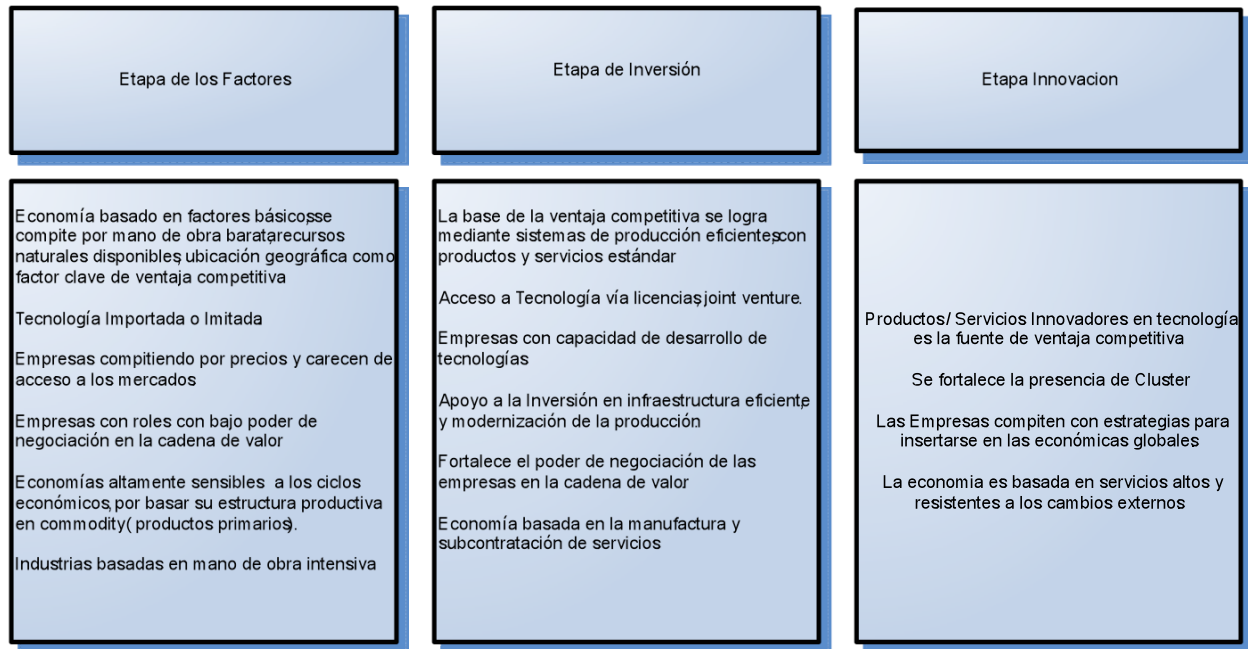
Para lograr escalar a la segunda etapa del desarrollo, la base de la ventaja competitiva se logra mediante sistemas de producción eficientes, con productos y servicios estándares, con empresas con capacidad de desarrollo de tecnologías, con facilidades para que las empresas accedan a la tecnología, y la inversión de infraestructura moderna de la producción, siendo estas economías normalmente basadas en la manufactura.

La tercera etapa del desarrollo lleva a la generación de productos y servicios innovadores en tecnología como fuente de ventaja competitiva y se fortalece la presencia de Cluster², las empresas compiten con estrategias

¹ The Competitive Advantage of Nations Mac Millian Press, Porter, Michael E .1990

² Definición de Cluster: Michael Porter en su obra La Ventaja Competitiva de las Naciones explica que la diversidad e intensidad de las relaciones funcionales entre empresas explica la formación de un complejo productivo y su grado de madurez. Estas relaciones se refieren a 4 puntos del diamante de Porter: a) condiciones de los factores; b) estructura de la industria a la cual pertenecen las empresas, incluyendo rivalidades entre si; c) condiciones de la demanda; d) situación de las industrias relacionadas o de apoyo. Estos son 4 aspectos básicos en el clima de negocios que determinan las ventajas competitivas de las empresas, al operar de manera simultanea en el tiempo y en el espacio, estos aspectos crean las condiciones para la formación y desarrollo de cluster, que operan en entornos geográficos, económicos, sociales y culturales específicos y que el análisis de las estrategias de las empresas debe considerar ciertas características esenciales de esos entornos. Por ello, no basta entender como es el desarrollo competitivo de una sola empresa, es necesario comprender el clima de negocios que suele estar estructurado por complejas redes de relaciones entre empresas, y organizaciones públicas y privadas. Los cluster son una manifestación de los 4

para insertarse en economías globales y la economía es basada en servicios altos y resistentes a los cambios externos.



Resulta útil considerar la innovación como un proceso que genera aumentos de productividad, gracias a aprendizajes localizados, y que tiene efectos de difusión, que operan a través de complementariedades y eslabonamientos (Bardhan, 1998). El crecimiento económico tiene un componente sistémico (CEPAL) dado por la interacción de la expansión de la actividad innovadora y las mejoras de productividad en otras actividades, adicionadas a la provisión de servicios colectivos tales como bienes públicos en mayor escala y con más calidad (infraestructura, salud y educación, entre otros), así como la transición hacia el fortalecimiento de las instituciones.

El desarrollo de las empresas debe centrarse en mejoras de la calidad para insertarse internacionalmente, mediante diversificación de las exportaciones en función de destinos y productos, incorporando mayor valor agregado y conocimientos e identificando esquemas eficientes de acceso a los mercados. Sin embargo, la calidad de las exportaciones repercute en mejoras de la capacidad productiva mediante la acumulación de recursos y habilidades en el sistema económico mediante el desarrollo de las habilidades empresariales y de la cadena global de valor.

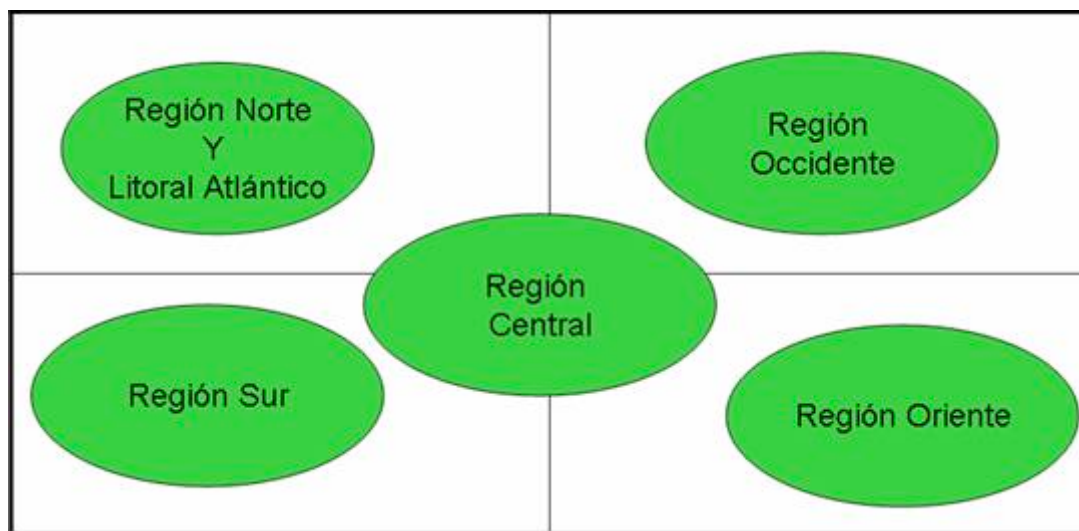
Los cambios en las empresas en su esfuerzo por insertarse a la economía global exigen cada vez mayor calificación de la oferta laboral, las nuevas tecnologías y procesos de trabajo exigen cada vez más creatividad, iniciativa y versatilidad y menos especialización. De allí la necesidad de lograr desarrollar competencias básicas en la oferta laboral, más que habilidades específicas, con el propósito de dotar al trabajador de una base de conocimientos que le permita adaptarse mejor a nuevos empleos y evitar así que los costos de una mayor flexibilidad del mercado de trabajo recaigan enteramente sobre los trabajadores.

puntos del diamante o mejor dicho la interacción de esas 4 fuentes de competitividad es lo que crea un conjunto de condiciones especiales que conducen a que en determinados espacios se formen entramados de empresas y organizaciones llamados cluster.

Esto incluye mejorar las tasas de graduación en el nivel secundario, adaptar el sistema educativo a las necesidades del mercado de trabajo y reducir las brechas internacional y social en lo relativo al uso de la informática. La educación tiene considerables efectos potenciales a largo plazo en materia de equidad, pero la condición para que estos se materialicen es que haya una dinámica generación de empleos de calidad. En este sentido, educación y empleo constituyen la llave maestra del desarrollo económico con equidad social (CEPAL, 2000).

DISTRIBUCION ESPACIAL DE LAS REGIONES

Para efectos del presente estudio hemos dividido espacialmente al país en 5 regiones:



Las que quedaron integradas para efectos de análisis por los siguientes departamentos:

Región Norte y Litoral Atlántico: Cortés, Atlántida, Islas de la Bahía, Colón y Yoro.

Región Central/Centro: Francisco Morazán, Comayagua y La Paz

Región Oriente: Gracias a Dios, Olancho y El Paraíso.

Región Occidente: Copán, Santa Bárbara, Lempira, Intibucá, Ocotepeque

Región Sur: Choluteca y Valle

El estudio de los indicadores de Población Demográfica, Educación y Pobreza, parte de un análisis macro del comportamiento de los indicadores nacionales, mediante el cual se identifican las ciudades sobre las que se realizó un análisis espacial de los indicadores que integran el IDH, lo cual permite definir por región las ciudades con mejores condiciones para el fomento al desarrollo económico. De esa forma y mediante información secundaria se procede a definir las ciudades polos de desarrollo primarios, donde se realizaron talleres de investigación y consulta integrando a los pobladores representantes del sector público, privado y sociedad civil organizada pudieron participar en el proceso de decisión y priorización de las ciudades definidas como polos principales de desarrollo y polos secundarios de desarrollo por región.

La variable de urbanización y actividad económica se analiza en concordancia con el desarrollo y crecimiento económico de las diferentes regiones del país, identificando adicionalmente las ciudades de mayor atracción para los migrantes internos.

El análisis del mercado laboral se centro en el comportamiento y tendencia de la PET y la PEA para los últimos 3 años, identificando esta última por sectores productivos.

Con el fin de conocer los sectores productivos de mayor incidencia y dinamismo en la producción nacional y en el sector externo se analizó su estructura y aporte en el PIB y en la generación de empleo.

Del análisis anterior se deducen las principales ciudades polos de desarrollo localizadas en las diferentes zonas del país, donde se procedió a realizar la investigación primaria, el análisis de los indicadores determinantes en la decisión se expresan en el capítulo I del presente estudio.

DEFINICION DE CIUDADES POLOS DE DESARROLLO

Esta sección del análisis se define en el capítulo II del presente estudio como el resultado de la investigación primaria realizada en las diferentes zonas del país, y parte de un proceso de investigación y consulta altamente participativo, que consistió en talleres de trabajo en los que se involucraron líderes de opinión de los diferentes sector privado y productivo, personajes claves representativos de asociaciones de productores o del sector privado, representantes de gobiernos locales y gobierno central, así como de programas o proyectos de gobierno y de la cooperación internacional, representantes de asociaciones étnicas, de mujeres, tercera edad y personas con capacidades especiales, asociaciones de la sociedad civil organizada, y trabajadores del sector publico-privado.

Se realizó un análisis de los resultados alrededor de la percepción de los participantes en talleres de investigación realizados en las zonas, el que permitió identificar el dinamismo de los principales sectores productivos y ciudades polos de desarrollo por región.

Se partió de la metodología de grupos focales en el proceso investigativo, dividiendo a los actores económicos, políticos y sociales por cada ciudad en 4 grupos, de donde surge el consenso y la estadística para la definición de sectores productivos de mayor actividad, ciudades con mayor dinamismo en la generación de empleo por región y ciudades donde implementar las oficinas de intermediación laboral.

Inicialmente se realizó una preselección de las ciudades polos primarios de desarrollo por región, con el fin de definir ciudades sede de los talleres investigativos por zona, basándose en los resultados del análisis de cifras de la investigación secundaria del capítulo I, considerando como indicadores logrados por la ciudad polo de desarrollo en condiciones mejores que el resto de ciudades seleccionadas por zona, ponderando su posición de mejor logro con una calificación de 5 (cinco) puntos y las ciudades que presentan un indicador mas deteriorado con respecto a las demás ciudades de su zona recibieron una calificación de 1 (un) punto, recibiendo así un peso por ciudad por indicador que al ser ponderado permite seleccionar a la ciudad con mayor ponderación como la ciudad polo por zona. Estudiándose así los siguientes indicadores por ciudad para cada región: Mayor población, Mayor crecimiento poblacional, mayor índice de alfabetismo, mayor IDH, menor IPH, mayor ingreso per cápita, disponibilidad de técnicos y gerentes, infraestructura básica, presencia de rubros de exportación, mayor aporte a la PEA.

Para facilitar el proceso investigativo se diseñaron matrices para el trabajo en grupo, lo que permitió identificar los principales factores de consenso alrededor de la decisión para definir las ciudades de mayor dinamismo en la región, sectores productivos que las impulsan y los principales productos que generan el movimiento económico, principales obstáculos y brechas que ayudan a caracterizar de manera genérica la oferta y demanda laboral, lista del tipo de proyectos ejecutándose en la zona que han contribuido a generar el dinamismo, así como tipo de proyectos futuros que la zona requiere para reactivarse en el corto y mediano plazo, sin olvidar condiciones del clima de negocios que los pobladores consideran mejorar para atraer inversión y fomentar la creación de fuentes de trabajo.

Por otra parte, los participantes manifestaron las demandas alrededor del rol de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, en el fomento y coordinación de la generación de empleo, así como expresaron los criterios para la definición genérica de una oficina de intermediación, sus servicios y ciudad en la que recomiendan deben operar.

La investigación en esta etapa fue el resultado de un proceso altamente participativo, representativo y de consenso, en donde se expresan los factores claves que influyen en el dinamismo económico y competitividad de las regiones, fue en esta etapa donde se ratifican las ciudades polos de desarrollo primarios y se definen las ciudades polos de desarrollo secundarios por región.

Se ratifican las ciudades **Polos de Desarrollo Primario**, mediante la información secundaria producto de la investigación son ciudades donde se detectan mejores condiciones de los indicadores socio-económicos, y mediante el proceso de consenso logrado con los actores del desarrollo local, se identifica la ciudad que actualmente es representativa de la mayor absorción de la fuerza laboral, donde operan sectores productivos con potencial competitivo nacional o externo, la que presenta mejores condiciones de acceso a infraestructura, con la presencia del sector privado organizado y generando fuentes de empleo, con participación de la cooperación en mejoras a los procesos de intermediación laboral o fortalecimiento de los sectores productivos, con disponibilidad de fuerza laboral y con presencia de centros educativos.

Los **Polos de Desarrollo Secundario**, se definen como las ciudades con un sector productivo con potencial fortalecimiento y crecimiento en el largo plazo en complemento a la actividad del polo de desarrollo Primario.

CARACTERIZACION DEL MERCADO LABORAL

Con el fin de realizar deducciones sobre las principales características de las ciudades identificadas como polos de desarrollo, se realizó una investigación mediante visitas a empresas y encuestas, para lo cual se aplicaron 200 instrumentos, aplicados a 98 Empleadores y 102 solicitantes de empleo o empleados, seleccionados al azar y localizados en las cinco diferentes zonas del país.

II CAPITULO I

1.1 ANÁLISIS DE PAIS

1.1.1 Población Demográfica, Educación, Pobreza, IDH, IPH, Ingreso per-cápita, Mercado Laboral.

1.1.1.1 Datos Generales

Honduras, cuenta con una extensión territorial 112,492 km², con población total de 7,367,022.00³, de los cuales el 55% se concentran en zonas rurales, y un 45% en zonas urbanas siendo las ciudades de mayor concentración poblacional el Distrito Central (27%, 920,366 hab.) y San Pedro Sula. (16%, 545,871 Hab.).

1.1.1.2 Población

La población Hondureña ha mostrado un alto crecimiento en los últimos 18 años, representando éste un 73% del año 2006 con respecto al año 1988. A pesar de la tendencia decreciente reflejada en los últimos censos y encuestas, lo anterior ha constituido un desafío al hacerle frente a la satisfacción de necesidades básicas de la población, así como en la implementación de la política social. Sin embargo, en los últimos años se ha logrado una tendencia decreciente, basados en cálculos de proyecciones del INE, para el periodo comprendido entre el 2001 al 2006, el crecimiento poblacional se calcula en un promedio anual del 2.12%, con una diferencia incremental que representa una disminución aproximada de un 0.86%. Aunque los esfuerzos por disminuir la tasa de crecimiento poblacional son evidentes, ésta sigue siendo una tasa de crecimiento alta, en comparación con otros países de América Latina y con respecto al crecimiento del PIB.

Fuente	Año	Población	Tiempo	Incremento Entre Censos y Encuestas	Incremento Anual
Mujeres en Cifras, CDM, 2004	1950	1,368,605.00			
Mujeres en Cifras, CDM, 2005	1961	1,884,765.00	11.00	37.71%	3.43%
Mujeres en Cifras, CDM, 2006	1974	2,656,948.00	13.00	40.97%	3.15%
Censo 1988, INE	1988	4,248,561.00	14.00	59.90%	4.28%
Censo 2001, INE	2001	6,076,855.00	13.00	43.03%	3.31%
EPHPM Sept 2003, INE	2003	6,800,936.00	2.00	11.92%	5.96%
ENCOVI 2004	2004	7,070,502.00	1.00	3.96%	3.96%
EPHPM Sept 2005, INE	2005	7,281,094.00	1.00	2.98%	2.98%
Trigésima Segunda Encuesta de Hogares Mayo 2006, INE	2006	7,366,937.00	1.00	1.18%	2.12%*

*** Proyectada a Septiembre 2006**

³ Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares. Del 3 de Mayo al 11 de Julio 2006. Programa Encuesta de hogares. Instituto Nacional de Estadística-INE. www.ine-hn.org

1.1.1.2.1 Población por Ciudad

Al realizar el análisis de la población según localización geográfica para el año 2006⁴, un 55% de la población se concentra en zona rural, y 45% en zona urbana, de ésta última un 27% vive en Tegucigalpa, 16% en San Pedro Sula, y 56% en el resto de las ciudades urbanas. Al relacionar las principales zonas urbanas con respecto a la población total, podemos concluir que en Tegucigalpa se ubica un 12%, en San Pedro Sula un 7% y un 26% en el resto de ciudades urbanas, donde Tegucigalpa es el seno del sector público y San Pedro Sula es la ciudad industrial.

Al analizar las 10 ciudades con mayor población de acuerdo a cifras 2005 de Banco Central, encontramos entre ellas al Distrito Central y Comayagua de la zona central, San Pedro Sula, Choloma, Ceiba, Progreso, Puerto Cortés y Lima de la zona norte, Danlí de la zona de oriente, y Choluteca de la zona sur.

Si analizamos las ciudades con alta población y que al mismo tiempo forman parte del corredor logístico-económico encontramos nuevamente al Distrito Central, Comayagua, y Siguatepeque en la zona central, San Pedro Sula, Choloma, Ceiba, Progreso, Lima y Puerto Cortés en la zona norte, Choluteca en la Zona Sur, y Danlí en la Zona de Oriente.

Al analizar las 18 ciudades de mayor crecimiento poblacional identificamos a San Pedro Sula, Choloma, Ceiba, Puerto Cortés, y Lima, siendo estas 4 ciudades del departamento de Cortés y donde la mayor actividad económica es el sector maquila, industria y agronegocios, siendo atractivo de pobladores de otras regiones. Entre otras ciudades de menor población pero con mayor crecimiento poblacional encontramos Juticalpa, Catacamas, Tocoa, Olanchito y en la zona de occidente figura Santa Rosa de Copán, quienes su estructura productiva la basan más en la actividad agrícola y ganadera y se perfilan como ciudades con pobreza relativa.

⁴ Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares. Del 3 de Mayo al 11 de Julio 2006

No.	Ciudad	Población 2005 (Miles)	Esta integrada al Corredor Logístico-Económico	Mayor Crecimiento Poblacional 2004-2005
1	Distrito Central	900.4	x	2%
2	San Pedro Sula	558.2	x	4%
3	Choloma	177.4	x	9%
4	La Ceiba	150.4	x	4%
5	El Progreso	107.4	x	3%
6	Choluteca	83.2	x	2%
7	Comayagua	68.5	x	3%
8	Puerto Cortes	59.5	x	4%
9	La Lima	57.6	x	4%
10	Danlí	54.1	x	3%
11	Siguatepeque	48.5	x	3%
12	Catacamas	43.8		5%
13	Juticalpa	42.5		13%
14	Villanueva	39.2	x	-1%
15	Tocoa	38.3		6%
16	Tela	30.9		1%
17	Santa Rosa de Copan	31.2		3%
18	Olanchito	29.5		4%
Total		2,520.60		

Fuente: Construcción Propia, Basado en Honduras en Cifras BCH, 2005

1.1.1.2.2 Población con Respecto a Género

Al clasificar la población total por sexo, se encontró que un 48% de la misma son hombres y un 52% son mujeres.⁵ Viviendo en hogares de 5.1 personas por familia en la zona rural y 4.5 personas en la zona urbana.⁶

Para el año 2006, la población se encuentra agrupada en 1,542,069 familias, comparada con el censo del 2001 (1,211,287 familias), se tuvo un crecimiento de 330,782 familias en términos absolutos, equivalente a un crecimiento del 27%. Para 2001, estas cifras estaban diferenciadas en Hogares Familiares (94%) y Hogares no familiares (6%). Los Hogares Familiares a su vez, se dividieron en Hogares Biparentales⁷ (70%) y Monoparentales⁸ (30%), de estos últimos un 71% reflejaban ser sostenidos por mujeres jefas de familias⁹. (126,304 familias).

Cuadro 3.

Tipos de Hogares	Total	%
Hogares Familiares	1,141,452.00	94%
Biparentales	802,613.00	70%
Monoparental	338,839.00	30%
Hogares No familiares	69,835.00	6%
Total de Hogares	1,211,287.00	

Fuente: Mujeres en Cifras 2004. CDM

Los Hogares Monoparentales del año 1988 al 2001 pasaron de 177,894 a 338,859, representando estos un incremento del 90% de un censo a otro y sumado a que el 71% de este grupo son hogares sostenidos por mujeres, se esperara como parte de la política social facilitar el acceso de las mujeres a educación, ingresos, recursos financieros y fuentes de trabajo en

⁵ Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares. Del 3 de Mayo al 11 de Julio 2006. Programa Encuesta de hogares. Instituto Nacional de Estadística-INE. www.ine-hn.org

⁶ Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares. Del 3 de Mayo al 11 de Julio 2006. Programa Encuesta de Hogares. Instituto Nacional de Estadística

⁷ Hogares familiares Integrados por 2 Conyugues

⁸ Hogares Familiares integrados por 1 solo Conyugue

⁹ Mujeres en Cifras 2004, CDM

igualdad de condiciones que los hombres, para lograr suplir las necesidades de sus familias.

Aunque históricamente las brechas de alfabetización marcaban tendencias de desventaja para las mujeres, podemos observar que a partir del censo del 2001 la tendencia se ha revertido, 49% son hombres y 51% son mujeres¹⁰, lo cual reporta mayor incorporación y acceso de las mujeres a la educación.

Para el año 2006 encontramos que los hombres superan las tasas de analfabetismo de las mujeres, sin embargo aquellas que están en el segmento de 36 y 44 años y la adulta mayor, la relación es inversa desfavoreciendo a las mujeres, estando además esto relacionado con bajos salarios y limitado acceso a fuentes de empleo durante esta edad.¹¹

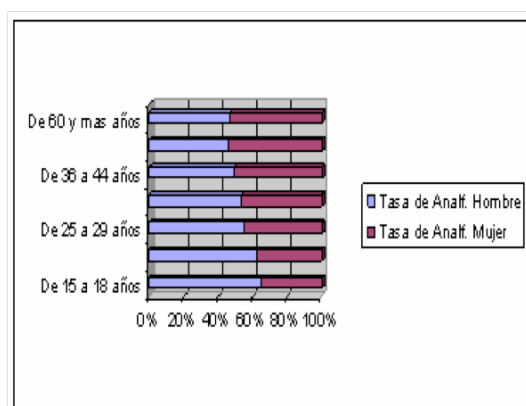


Fig. 1.

Fuente: Construcción propia, basado en Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares, INE

1.1.1.2.3 Población Joven

Según datos de la Trigésima Segunda Encuesta¹², Honduras cuenta con población relativamente joven, estando integrados estos por los grupos de población infante y joven representando un 67% de la población total, siendo un 39% población infante (0-14 años), lo que equivale a 2,884,831 de personas, de los cuales un 51.52 % son hombres y un 49.18% son mujeres, las personas clasificadas en este rango no se encuentran en edad de trabajar de acuerdo a nuestra legislación, sin embargo de acuerdo a la misma encuesta se pudo identificar que un 13% de la población infantil trabaja.

El trabajo infantil se observa con una relación

Edades	Población Total	Hombres	Mujeres
De 0 a 14 años	2,884,831.00	1,486,130.00	1,418,701.00
De 15 a 29 años	2,067,274.00	981,410.00	1,085,866.00
De 30 a 44 años	1,122,601.00	497,940.00	624,661.00
De 45 a 59 años	749,518.00	348,169.00	401,350.00
De 60 o más años	542,712.00	256,020.00	286,691.00

Fuente: Construcción Propia en base a Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares. INE, 2006

Sexo	Urbano	Rural
Hombre	18.9%	59.5%
Mujer	11.8%	9.7%
TOTAL	30.7%	69.2%

Fuente: Construcción Propia en base a Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares. INE, 2006

¹⁰ Mujeres en Cifras 2004. CDM

¹¹ Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares. Del 3 de Mayo al 11 de Junio 2006 INE

¹² INE. Instituto Nacional de Estadística, Mayo 2006

inversa de la participación de niños y niñas según área urbana o rural, siendo los niños los que tienen mayor participación en las zonas rurales. En las zonas urbanas las niñas son las que muestran mayor participación, aunque en su totalidad el problema es más grave para los niños (78% de los infantes que trabajan) que para las niñas (22% de las infantas que trabajan).

Lo anterior se vuelve aun mas agudo al comparar con cifras de educación que nos reflejan que solo un 35% de los niños y niñas en la edad de asistir a la educación prebásica tienen oportunidad de ingreso¹³ y solo un 41.78% tienen acceso al sistema educativo formal. El índice de analfabetismo, medido en la población de quince años o más que no sabe leer ni escribir alcanza, el 19% de la población total aproximadamente.¹⁴

Las cifras reflejan un porcentaje significativo de población infante trabajando, y con muy poco acceso a la educación, siendo el problema mas acentuado para los niños y niñas del área rural.

Entre los clasificados como jóvenes, encontramos que un 28% de la población se encuentra en el rango de (15 - 29 años), de los cuales 47.47% son hombres y 52.53% son mujeres conformando éstos la mayoría del segmento de jóvenes.

Al realizar el mismo análisis entre lo urbano y rural para este mismo rango, podemos identificar que un 31% de los y las jóvenes localizadas en zonas urbanas son mujeres (55%), sin embargo en zonas rurales existe igual número de hombres que de mujeres en este rango de edad (50%).

En ambos casos, tanto en lo urbano como en lo rural se observa que los hombres en edad joven (15-29 años), con respecto al rango de 0 a 14 años, presentan una marcada disminución de personas con respecto al rango de (15 a 29 años)¹⁵ lo que nos lleva a deducir que los niños entre los 0 a 14 años tienen probables pérdidas por mortalidad infantil ocasionadas por enfermedades producto principalmente del flagelo de la desnutrición¹⁶ y la pobreza extrema.

Cuadro 6.

Población Urbana por Edades			
Población por Edades	Total Urbano	Urbano H	Urbano M
De 0 a 14 años	34%	51%	49%
De 15 a 29 años	31%	45%	55%
De 30 a 44 años	17%	42%	58%
De 45 a 59 años	11%	44%	56%
De 60 o más Años	7%	42%	58%

Fuente: Construcción Propia, en base a Datos de Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares, Mayo-Julio 2006

Cuadro 7.

Población Rural por Edades			
Población por Edades	Total Urbano	Urbano H	Urbano M
De 0 a 14 años	43%	51%	49%
De 15 a 29 años	26%	50%	50%
De 30 a 44 años	14%	47%	53%
De 45 a 59 años	10%	49%	51%
De 60 o más Años	7%	51%	49%

Fuente: Construcción Propia, en base a Datos de Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares, Mayo-Julio 2006

¹³ Informe de Situación de la Educación en Honduras. Secretaria de Educación-UPEG. 2005

¹⁴ Informe de Situación de la Educación en Honduras, Secretaria de Educación-UPEG. 2005

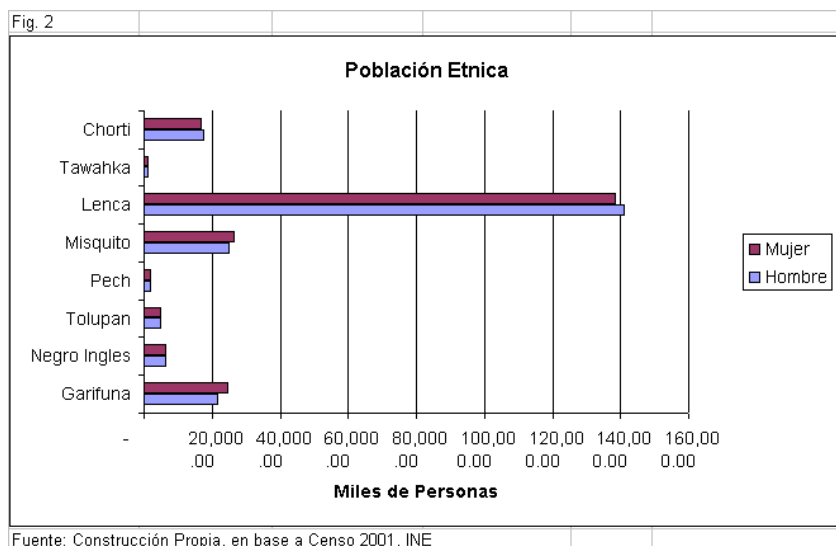
¹⁵ La tasa de mortalidad infantil en Honduras es de 25.82/1000 nacimientos, a Dic 2006 ocupando el lugar No. 90 de 217 países analizados. CIA World Factbook. www.indexmundi.com. La tasa de desnutrición infantil crónica de los niños menores de 5 años alcanza un promedio del 20.8%, MFEWS, Abril 2006.

¹⁶ Según FAO, para el año 2006, del total de la población un 23% sufre hambre y de ese porcentaje 7% son niños. La inseguridad alimentaria afecta a un 66% de los hondureños bajo la línea de pobreza y la población rural es la más afectada con un 75%.

Por otra parte del estudio de ENCOVI 2004, encontramos que de los 4,465,155 de personas que viven en condiciones de pobreza en el país, el 69.4% son jóvenes, lo que significa que 2 de cada 3 jóvenes son pobres y si de estos una leve mayoría son mujeres en zona urbana, podemos deducir que la pobreza en esta zona se aproxima a tener rostro de mujer en edad joven.

En virtud de esta información es prioritario desarrollar políticas para brindar oportunidades de acceso a estudios a los infantes e infantas, así como oportunidades para la juventud en edad de trabajar, ya que de no contar con ellas este segmento de la población estaría expuesto a emigrar o predispuesto a vincularse a actividades no lícitas o ligarse con grupos antisociales, es concluyente entonces, que el acceso a estudios, ingresos y empleo es una forma de combatir otros problemas sociales.

1.1.1.2.4 Población Étnica



En base a cifras del INE, basados en el Censo 2001, las etnias autóctonas representaban un 7% de la población total, existiendo en el territorio presencia de otras etnias no autóctonas (árabes, palestinos, chinos, europeos, americanos y extranjeros) siendo la gran mayoría de la población mestiza. El grupo Lenca representa un 63% del grupo étnico, seguido de la etnia Misquita con un 11.72% y la Garifuna con un 10.55%, estando integrada la población étnica en

un 50.13% por mujeres y en un 49.87% por hombres. En este grupo se cuenta con limitaciones de acceso a educación, ingresos y empleos, donde las mujeres se ven levemente más afectadas.

Los grupos étnicos se encuentran localizados en el departamento de Gracias a Dios los misquitos, los Xicaques y Tolupanes en Yoro y Francisco Morazán, los Chortis se localizan en Ocotepeque y Copan, los Pech y Payas ubicados en los departamentos de Olancho y Gracias a Dios, los Tawahkas o Sumos en los márgenes del río Patuca en Olancho, y Gracias a Dios, los Garifunas se localizan en el litoral atlántico, en los departamentos de Colon, Atlántida, Cortes, y parte de Gracias a Dios y los negros ingleses mayoritariamente ubicados en Islas de la Bahía.¹⁷ En base a lo anterior, podemos deducir que es en estos departamentos donde se localiza el mayor número de personas étnicas afectadas por las consecuencias de limitados accesos a educación, ingresos y empleos.

¹⁷ Estudios Especiales, INE

1.1.1.3 Educación

EL estudio promedio de la población hondureña se estima en los 5.6 años de escolaridad, alcanzando 5.4 años los hombres y 5.8 años las mujeres. Si analizamos por rango de edades podemos identificar que los jóvenes alcanzan alrededor de 7 años y son los ciudadanos mayores de 45 años los que reflejan las mas bajos años de edad escolar la que va desde 6.2 a 4.9 años¹⁸.

El grado de escolaridad bajo repercute en mano de obra poco calificada, siendo esta variable de incidencia en el desarrollo de sectores productivos y en las empresas al intentar crear fuentes de ventaja competitiva.

Son los jóvenes cuando logran asistir a la escuela los que aseguran mayores años de escolaridad, sin embargo es importante anotar que en términos de cobertura, sólo un 35 % de la población total en edad de asistir al nivel de Educación Prebásica¹⁹ tiene ingreso a este nivel. Un 41.78 % del total de niños y niñas de 5 años tienen acceso al sistema. En lo referente al Segundo Ciclo de Educación Básica²⁰ la cobertura alcanza el 80,6% de la población total. Y para el Tercer Ciclo, la cobertura llega a un 61.10 % de la población.

A los niveles de educación media, solamente ingresan un 33.70 %. El índice de analfabetismo alcanza a un 19% de la población total, siendo los departamentos con mayor índice: Lempira (36,5%), Copán (34,2%) y Santa Bárbara (32,4%).²¹

Si analizamos el acceso a la educación en función de la población urbana y rural²² la población rural es la más afectada en términos de educación primaria, secundaria y estudios superiores.

En materia educativa, los rezagos son de mayor magnitud al compararnos con otros países líderes en Centroamérica, registrando tasas de alfabetismo considerablemente inferiores a las reveladas por Costa Rica y Panamá por ejemplo. Honduras dista del promedio latinoamericano en 13.7 puntos porcentuales en relación con la tasa de alfabetización de su población y en 13 puntos porcentuales en relación con la tasa bruta de matriculación²³.

Por otra parte, la educación hondureña presenta otras circunstancias que colocan a los niños y niñas en edad de ingresar al sistema educativo en desventaja para poder desarrollar sus habilidades, formación, e innovación, reflejadas en la falta de calidad de la educación, un currículum desactualizado, falta de eficiencia del sistema educativo, rendimiento escolar bajo, especialmente en asignaturas como Matemáticas y Español, altos índices de repitencia y deserción y ausentismo escolar,²⁴ , lo que al final en la edad de trabajar se refleja en un bajo perfil de la fuerza laboral.

¹⁸ Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares. Programa de Encuesta de Hogares. INE 2006

¹⁹ Se imparte a niños y niñas de 3 a 6 años en centros maternos, pre kinder, jardines de niños y centros básicos

²⁰ Educación Básica, para niños y niñas de 6 a 14 años y que a su vez cuentan con 3 ciclos de 3 años, el último ciclo antes se denominaba ciclo común

²¹ Informe de la Situación de la Educación en Honduras. UPEG. Secretaria de Educación 2005

²² Informe de la Situación de la Educación en Honduras. UPEG. Secretaria de Educación 2005

²³ Informe de Situación de la Educación en Honduras. UPEG. Secretaria de Educación. 2005

²⁴ Informe de la Situación de la Educación en Honduras. UPEG. Secretaria de Educación 2005

De acuerdo a datos de la UPEG para proyecciones sobre matrícula en el 2005²⁵ los 10 departamentos con mayor incidencia general en todos los grados son Francisco Morazán, Cortes, Olancho, Yoro, Atlántida, Comayagua, Choluteca, Santa Bárbara, El Paraíso y Copan.

Cuadro 8.					
Educación Básica					
Departamento	Prebásica	1 a 6 Grado	7 a 9 Grado	Media	Total General
Francisco Morazán	31,052.00	206,556.00	5,534.00	109,312.00	352,454.00
Cortes	30,588.00	220,434.00	9,185.00	69,625.00	329,832.00
Olancho	8,460.00	88,418.00	4,640.00	21,664.00	123,182.00
Yoro	8,807.00	92,012.00	3,278.00	18,213.00	122,310.00
Atlántida	10,955.00	71,955.00	4,270.00	26,729.00	113,909.00
Comayagua	12,101.00	73,451.00	3,463.00	19,691.00	108,706.00
Choluteca	11,136.00	77,659.00	4,260.00	13,473.00	106,528.00
Santa Bárbara	11,980.00	71,544.00	3,113.00	12,505.00	99,142.00
El Paraíso	5,932.00	68,130.00	4,113.00	12,484.00	90,659.00
Copán	10,319.00	54,398.00	1,506.00	12,429.00	78,652.00
Colón	6,870.00	49,318.00	2,998.00	14,529.00	73,715.00
Lempira	7,550.00	50,844.00	1,406.00	4,125.00	63,925.00
Intibucá	8,862.00	43,409.00	1,566.00	7,322.00	61,159.00
La Paz	5,999.00	32,656.00	1,755.00	8,185.00	48,595.00
Valle	5,926.00	28,511.00	2,123.00	9,719.00	46,279.00
Ocatepeque	4,553.00	20,620.00	758.08	5,044.00	30,975.08
Gracias a Dios	4,801.00	18,337.00	1,662.00	1,689.00	26,489.00
Islas de la Bahía	1,646.00	7,870.00	785.89	2,432.00	12,733.89

Fuente: Datos Proyectados en la UPEG según la matrícula de 2004, Secretaría de Educación

Dado que el desafío para lograr el desarrollo de la competitividad del país relacionado con la inserción en la economía global exige metas de largo plazo para saltar de competir con mano de obra y recursos básicos no especializados hacia una etapa de innovación y factores especializados. Lo que a su vez está asociado al mejoramiento de habilidades, conocimientos e innovación que se logra mediante procesos educativos tanto formales como no formales orientados a los sectores productivos competitivos, es poco probable que Honduras logre un crecimiento sostenido sin aumentar los niveles educacionales de su población.

Otros estudios han demostrado que los hogares con jefes más educados logran mejores condiciones de ingreso, lo cual sucede particularmente en áreas urbanas. El consumo per cápita en hogares encabezados por un individuo que ha finalizado la escuela primaria es 38% mayor que el de los hogares encabezados por alguien sin educación. Lo que indica que si se disminuye la brecha educacional entre lo urbano y lo rural, también se pueden lograr mejores ingresos para este sector de la población.

Avanzando en el proceso de descentralización de la educación, en el país, se han logrado organizaciones de Desarrollo Educativo Local en 17 de los 18 departamentos exceptuando únicamente Islas de la Bahía. Asimismo, se ha innovado en sistemas educativos alternativos tal como tele-básica, sistema de estudio a distancia usando tecnología contando con matrícula y presencia mediante este sistema en 13 de los 18 departamentos, siendo estos: Comayagua, Copan, Cortes, Choluteca, Francisco Morazán, Intibucá, La Paz,

²⁵ Datos Proyectados de la UPEG según la matrícula de 2004, Secretaria de Educación. 2005

Iempira, Ocotepeque, Olanchito, Santa Bárbara, Valle y Yoro, de acuerdo a la Memoria 2005 de la Secretaría de Educación.²⁶

El número de instituciones que brinda educación Universitaria ha aumentado significativamente en los últimos 10 años, contando con representación geográfica en diferentes ciudades del país, entre las que resaltan Tegucigalpa, San Pedro Sula, Comayagua, Ceiba, Choluteca, Progreso, Juticalpa, Danlí, Santa Bárbara, Olanchito, surgiendo centros universitarios derivados de la UNAH (Universidad Nacional Autónoma de Honduras) mediante Centros Regionales. Por otra parte, se cuenta con universidades privadas localizadas sobre todo en las principales ciudades del país tal como: la Universidad José Cecilio del Valle (UJVC), Universidad de San Pedro Sula (SPS), Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), Seminario Mayor Nuestra Señora de Suyapa (SMNSS), Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM), Universidad Tecnológica de Honduras (UTH), Escuela Agrícola El Zamorano (EAP), Escuela Nacional Agraria (ENA), Escuela Nacional de Ciencias Forestales (ESNACIFOR), Universidad Católica de Honduras (UNICAH), Centro de Diseño de Arquitectura y Construcción (CEDAC), Instituto Superior de Educación Privada (ISEP)

La Secretaria de Educación en su proceso de ampliar la cobertura ha fomentado la integración de redes con el sector no formal de la Educación tal como INFOP, ONGs entre otros.

1.1.1.3.1 Cobertura del INFOP

El INFOP ha logrado una mayor cobertura para el año 2006 con respecto al año anterior, siendo los mayores beneficiarios de los servicios alrededor de 124 mil participantes a través de cursos impartidos mediante convenios institucionales (26%), Pequeña Empresa (16%), Centros Fijos (8%) y Desempleados (7%), Instituciones del Estado (7%), Centros Colaboradores (6%), Centros Educativos (6%) y microempresas (6%) como los mas representativos.

La atención a través de las regionales estuvo orientada en un 17% a la gran empresa y 9% respectivamente a la mediana y pequeña empresa, y microempresa en un 65%, teniendo una cobertura de un total de 2,823 empresas, de las cuales un 4% fueron empresas atendidas en la regional Sur, 42% por la regional litoral Atlántico, 31% por la regional nor occidente y 22% en el centro²⁷.

Sin embargo, el impacto del INFOP si lo comparamos con la población económicamente activa (PEA 2006, INE), representa una cobertura alrededor del 4% y si por otra parte lo comparamos con las personas en edad de trabajar (PET; 2006) se alcanza un 2% de la misma, podemos deducir que la cobertura de servicios del INFOP, pese a los esfuerzos y

Cuadro 9.	
INFOP	
Personas Capacitadas en Diferentes Regiones del País	
INSTITUCIONES	PARTICIPANTES
Convenios	32,920.00
Pequeña Empresa	20,171.00
Centros Fijos	9,556.00
Desempleados	9,349.00
Instituciones del Estado	9,151.00
Centros Colaboradores	7,263.00
Centros Educativos	7,094.00
Microempresas	7,059.00
ONGs	6,528.00
Organizaciones Campesinas	2,850.00
Universidades	2,554.00
CADERH	1,961.00
Organizaciones de Proyección Social	1,447.00
Centrales Obreras	1,383.00
Iglesias	1,242.00
Riesgo Social	938.00
Municipalidades	757.00
Sector Forestal	631.00
Patrones	620.00
Adulto Mayor	531.00
Centros Penales	383.00
Discapacitados	234.00
Cámara de Comercio e Industria	151.00
VIH/SIDA	48.00
TOTAL	124,821.00

Fuente: Consolidado de Resultados de personas capacitadas y certificadas en las diferentes regiones del país durante el año 2006, INFOP Informe Febrero-Diciembre 2006

²⁶ Memoria 2005, Secretaría de Educación.

²⁷ Informe de Resultados INFOP, de Febrero a Diciembre del 2006

notorios incrementos en cobertura año con año, deben siempre ser una gran preocupación, considerando adicionalmente servicios orientados a un currículum que permita la formación de carrera de la PET, para fortalecer el recurso humano que debe insertarse en los sectores competitivos.

Esfuerzos mediante convenios, tal como el ejecutado con la Asociación de Maquiladores de Honduras, es un ejemplo que permite lograr mayor cobertura, con quienes a través del Programa PROCINCO, han logrado capacitar alrededor de 26,567 personas en el 2006, especializándolas en temas tales como: capacitación productiva y Seguridad e Higiene Ocupacional

Asimismo, los sectores productivos atendidos mediante el programa UDECO, destinado a Barrios en condiciones de pobreza y pobreza extrema donde se impartieron cursos atendiendo los sectores Agroindustria en un 1.19%, Industria en un 8,51%, servicios en un 53.82%, y Turismo en un 4.93%²⁸

1.1.1.4 Pobreza

De acuerdo al Método de Línea de Pobreza utilizado por el INE, y con cifras de la Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares, el 67.9% de las personas se encuentran en condiciones de pobreza²⁹, reflejándose éste indicador de mayores proporciones en el área rural (74.6%), siendo en esta zona más extrema³⁰ que relativa, sin obviar que la cifra alcanzada en el área urbana también es significativa (60.6%)³¹. Del 67.9% que caen en la línea de pobreza, el 48.5% viven en extrema pobreza, siendo en las ciudades del Distrito Central y San Pedro Sula las ciudades donde las brechas entre pobres y no pobres son menores superando los pobres en un 5.7 y 1.5 puntos porcentuales respectivamente. Son éstas dos ciudades donde la pobreza es mas relativa que extrema, en cambio el resto urbano presenta condiciones de mayor pobreza extrema (37.1%) que relativa (30.2%) y en el área rural la pobreza extrema es donde tiene mayor incidencia (65.6%).

²⁸ Informe de Resultados de INFOP, de Febrero a Diciembre 2006

²⁹ Pobreza=Población con ingresos por debajo del costo de una canasta básica de consumo que incluye alimentos y otros bienes y servicios. Definición tomada de la Trigésima Segunda Encuesta permanente de Hogares, Mayo-Julio 2006. INE

³⁰ Pobreza Extrema = aquella situación en la que los ingresos del hogar no alcanzan para cubrir el costo de una canasta básica de alimentos -que no incluye servicios ni bienes que no sean alimentos.

³¹ Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares. 2006. INE

Cuadro 10.					
Personas que Viven en Hogares por Nivel de Pobreza según dominio. (Valor Relativo)					
Dominio	Total	No Pobres	Pobres	Pobreza Relativa	Pobreza Extrema
Nacional	100.00	32.1%	67.9%	19.4%	48.5%
Urbano	100.00	39.4%	60.6%	30.7%	29.9%
Distrito Central	100.00	47.1%	52.9%	31.7%	21.1%
San Pedro Sula	100.00	49.2%	50.8%	30.4%	20.4%
Resto Urbano	100.00	32.6%	67.4%	30.2%	37.1%
Rural	100.00	25.4%	74.6%	9.0%	65.6%
Personas que viven en hogares por nivel de pobreza según dominio (Valor Absoluto)					
Dominio	Total	No Pobres	Pobres	Pobreza Relativa	Pobreza Extrema
Nacional	6,475,113.00	2,079,276.0	4,395,837.0	1,256,044.0	3,139,793.0
Urbano	3,102,651.00	1,223,322.0	1,879,330.0	951,648.0	927,682.0
Distrito Central	865,419.00	407,869.0	457,550.0	274,622.0	182,929.0
San Pedro Sula	514,419.00	253,319.0	261,100.0	156,331.0	104,769.0
Resto Urbano	1,722,814.00	562,134.0	1,160,680.0	520,695.0	639,985.0
Rural	3,372,462.00	855,955.0	2,516,507.0	304,396.0	2,212,111.0
Fuente: INE, XXXII Encuesta Permanente de Hogares, Mayo 2006					

La pobreza medida a través de regiones según ENCOVI 2004, basada en cifras del censo 2001, nos lleva a deducir que los pobres y extremadamente pobres están concentrados mayormente en las áreas rurales siendo de altas proporciones en la zona rural occidente y oriente. Dentro de las áreas urbanas Tegucigalpa, San Pedro Sula y zona centro urbana presentan indicadores menores, siendo de mayor proporción la pobreza en las regiones urbanas de occidente y oriente.

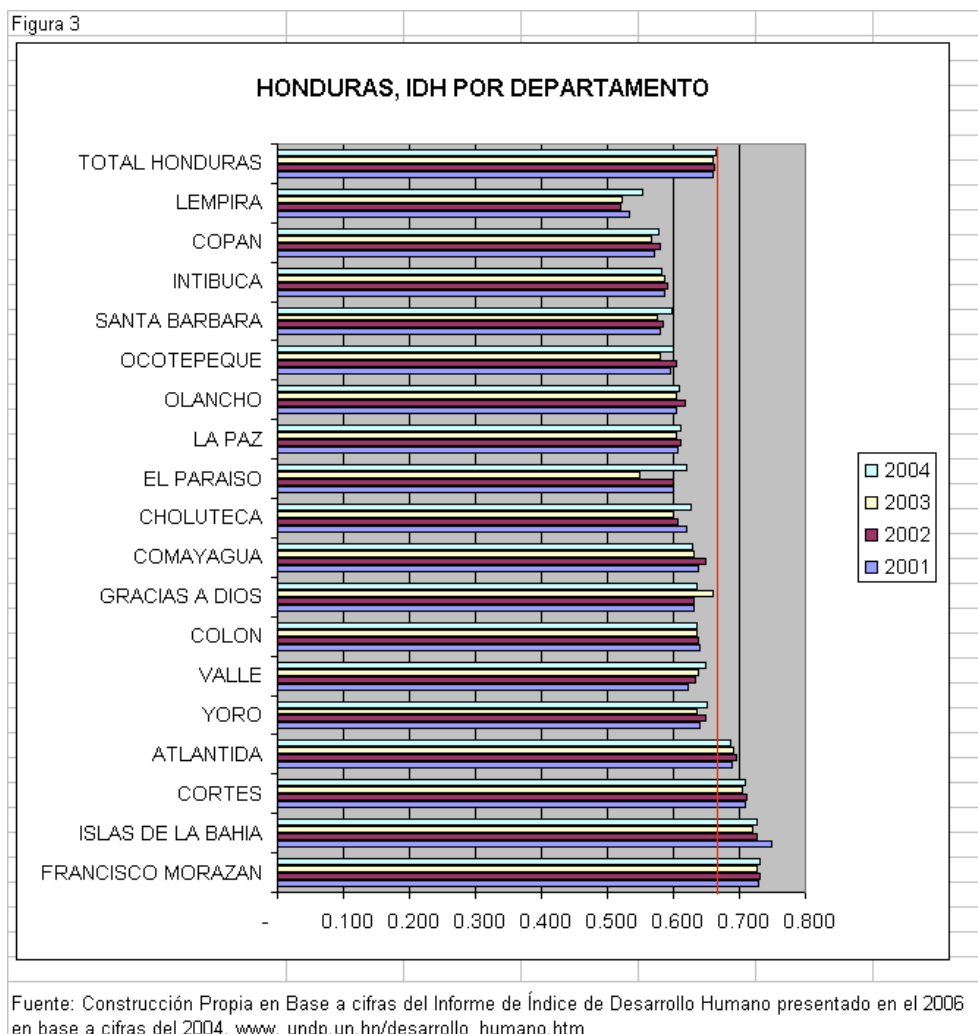
Cuadro 11.		
Pobreza por Regiones (%) de Población		
Regiones	Tasa de Pobreza	Tasa de Pobreza Extrema
Nacional	50.7	23.7
Distrito Central	15.1	1.9
San Pedro Sula	16.6	1.4
Urbano Centro	22.1	4.8
Urbano Occidente	44.9	17.0
Urbano Oriente	43.9	11.3
Rural Centro	61.7	27.6
Rural Occidente	87.6	56.1
Rural Oriente	74.7	43.2
Fuente: ENCOVI 2004, cifras del Censo 2001		

1.1.1.5 Índice de Desarrollo Humano (IDH)

Según el último informe Mundial sobre Desarrollo Humano presentado en el 2006, coloca a Honduras en la posición 116 de 177 países, con un índice de 0.664, lo cual corresponde a un desarrollo humano medio, inferior al promedio de América Latina (0.797).

Los departamentos que mejor índice de Desarrollo Humano presentan son: Francisco Morazán (0.732), Islas de la Bahía (0.726), Cortes (0.709) y Atlántida (0.687). Los departamentos que mas rezagos presentan son Lempira, Copan, e Intibucá, sin embargo es de hacer notar que Lempira y Copan presentaron mejoras del indicador en el año 2004, así mismo han mejorado su desarrollo humano con

respecto al año anterior los departamentos de Santa Bárbara, Choluteca, El Paraíso, Valle, Yoro, Cortes, Islas de la Bahía y Francisco Morazán. Los departamentos de Intibucá, Colon, Comayagua, Atlántida y Gracias a Dios mostraron una disminución en este indicador, así mismo Colon presento un estancamiento. Lo anterior nos indica que en Honduras se observa una desigualdad en desarrollo humano al analizar por departamento, por lo cual se procedió a realizar el análisis por regiones con el fin de identificar las ciudades que mejores condiciones presentan como potenciales polos de desarrollo.³²

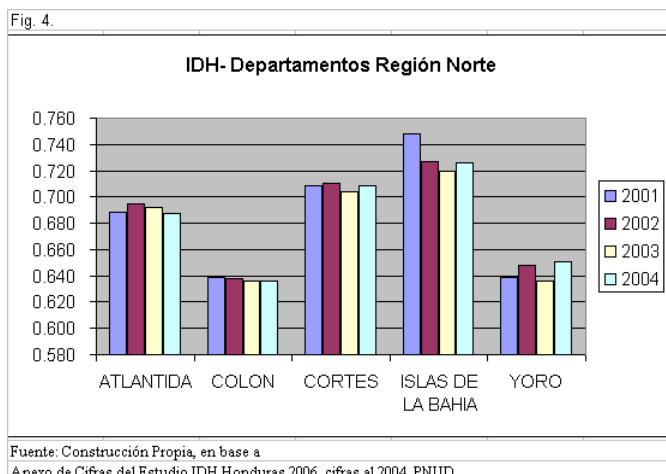


³² Todas las Cifras en el análisis de IDH y IPH, es análisis propio de las Cifras del Anexo Estadístico y Mapas, del Informe del Índice de Desarrollo Humano 2006, basado en cifras al 2004 PNUD.

1.1.1.5.1 Índice de Desarrollo Humano y Pobreza Humana según Distribución Espacial por Regiones³³

1.1.1.5.1.1 Región Norte y Litoral Atlántico

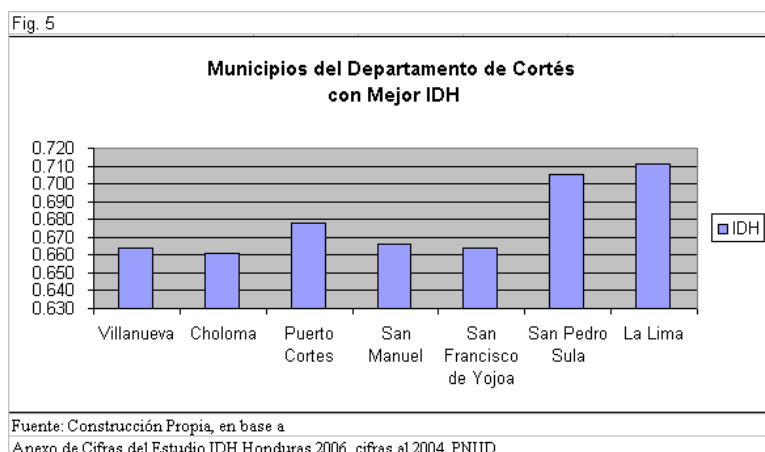
En la región Norte y Litoral Atlántico los departamentos que reflejan mejores cifras con respecto al desarrollo humano, superando éstas al nivel promedio nacional de IDH son Islas de la Bahía (0.726), seguido de Cortes (0.709) y Atlántida (0.687). Esos mismos departamentos presentan mejores condiciones de ingreso per-cápita para sus pobladores siendo el departamento de Cortés (US\$PPA 3,824.00) el que mejor indicador refleja, seguido de Islas de la Bahía (US\$PPA 3,624.00) y Atlántida (US\$PPA 3,196.00), en lo referente al indicador de alfabetismo el departamento de esta región con mejores indicadores son nuevamente Islas de la Bahía (0.958), Cortés (0.902), y Atlántida (0.838), si analizamos el indicador de pobreza humana, encontramos que Cortés presenta el mejor indicador (25.5), seguido de Atlántida (26.6). En base al análisis anterior, se realiza un estudio desagregado de estos mismos indicadores para estos tres departamentos de la Región con el fin de identificar las ciudades con mejores indicadores, siendo el departamento de Cortés el pionero en facilitar mejores condiciones económicas para sus pobladores.



En base al análisis anterior, se realiza un estudio desagregado de estos mismos indicadores para estos tres departamentos de la Región con el fin de identificar las ciudades con mejores indicadores, siendo el departamento de Cortés el pionero en facilitar mejores condiciones económicas para sus pobladores.

1.1.1.5.1.2 Departamento de Cortes

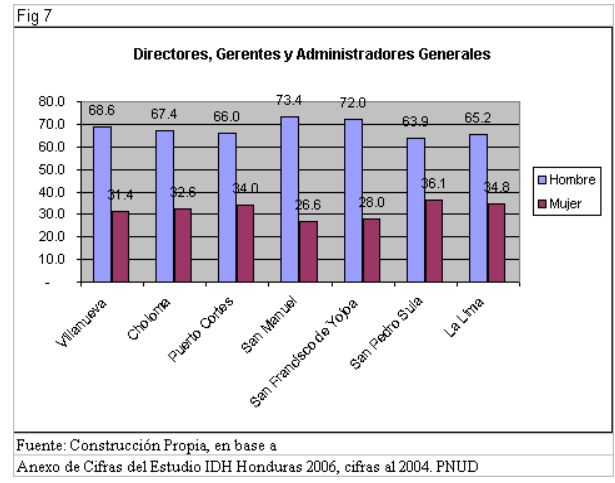
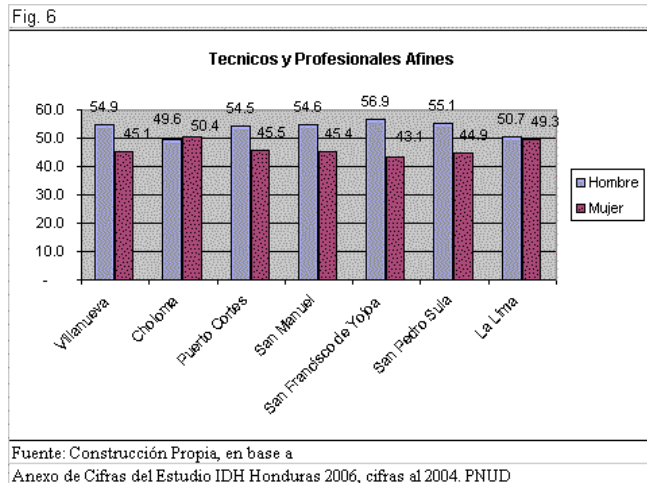
Para el año 2004 este departamento refleja un índice (0.709) superior al IDH nacional, siendo los municipios que muestran mayor desarrollo humano en ese departamento La Lima (0.711), San Pedro Sula (0.705), Puerto Cortes (0.678), San Manuel (0.666), Villanueva (0.664), San Francisco de Yojoa (0.664) y Choloma (0.661).



Los Municipios de San Pedro Sula (US\$PPA 4,502.00), La Lima (US\$PPA 4,409.00) y Choloma (US\$PPA 3,468.00), son los que reportan mejor ingreso per-cápita. Asimismo, las mejores tasas de alfabetismo las reportan San Pedro Sula (0.800) y la Lima (0.792), siendo estos dos municipios los que reflejan menor índice de pobreza humana en el departamento de Cortés

³³ La Graficas y cuadros en esta sección, han sido construcción propia en base a cifras al Anexo de Cifras del Estudio IDH Honduras 2006, cifras al 2004. PNUD

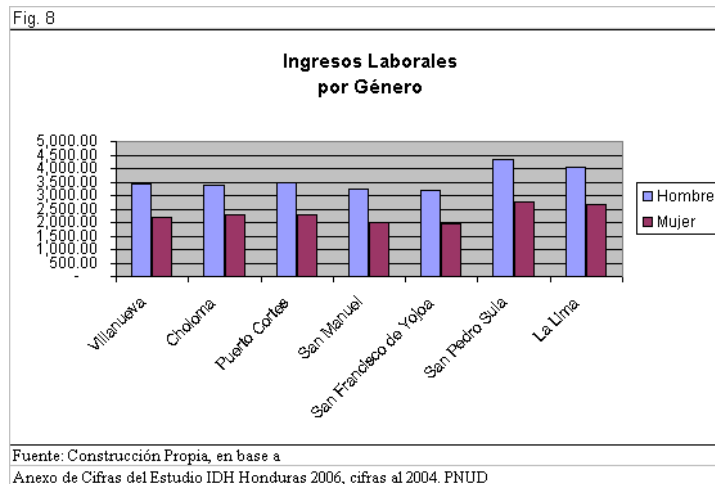
Encontrándose que en los municipios de La Lima y Choloma, existe la menor brecha por género en lo referente a la participación como personal Técnicos y Profesionales Afines.



Sin embargo para puestos de mayor decisión, se visualiza que existe una tendencia generalizada a convertirse en actividades de Hombres, donde las mujeres tienen muy pocas oportunidades.

Los Ingresos laborales analizados por género, en los diferentes municipios de este departamento se reportan inferiores para las mujeres con respecto a los hombres

El dinamismo del departamento se basa en el crecimiento de la maquila, la industria, agroindustria y sector agrícola.



1.1.1.5.1.3 Departamento de Atlántida

Este departamento para el año 2004, mostró un IDH de 0.687, siendo los municipios de Tela, El Porvenir, San Francisco y la Ceiba, los que superan al IDH Nacional. En la Ceiba (0.738) se logra el mejor desarrollo Humano de este departamento, así como en esa misma ciudad el ingreso per-cápita medido en dólares PPA, es de 4,369.00, con una tasa de alfabetismo de 0.909 y una esperanza de vida de 70.9 años, alcanzando los niveles mas altos de desarrollo humano a nivel nacional junto a San Pedro Sula, Puerto Cortes, Lima y El Distrito Central. Lo anterior se puede relacionar a mejoras en el ingreso per-

capita y las variables sociales. La actividad económica de Atlántida se liga a actividades pecuarias, agrícola, agroindustria, maquila y cuenta con un potencial turístico.

De los técnicos y profesionales afines habitando en la Ceiba un 53.2% son hombres y un 46.8% son mujeres, sin embargo en puestos estratégicos gerenciales, donde se tiene mayor poder de decisión la proporción es inversa un 64.1% son Hombres y un 35.9% son mujeres, existiendo una brecha en los ingresos laborales que muestra un diferencial menor para las mujeres con respecto a los hombres.

Departamento/Municipio	Técnicos y Profesionales		Directores, Gerentes y		Ingresos Laborales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
ATLANTIDA	50.9	49.1	67.4	32.6	3,483.00	2,305.00
Ceiba	53.2	46.8	64.1	35.9	4,242.00	2,755.00
San Francisco	49.0	51.0	70.0	30.0	3,220.00	2,016.00

Fuente: Construcción Propia, en base a
Anexo de Cifras del Estudio IDH Honduras 2006, cifras al 2004. PNUD

1.1.1.5.1.4 Departamento de Islas de la Bahía

Roatán (0.730) es el municipio que presenta el mejor Indicador de Desarrollo Humano en las Islas, siendo uno de los más altos indicadores nacionales, superando los municipios del Distrito Central y Ceiba. En lo referente al ingreso per-cápita Guanaja (US\$ PPA 3,742.00), Roatán (US\$ PPA 3,740.00), y Utila (US\$ PPA 3,702.00) figuran entre los 10 municipios de mayor ingreso per-cápita nacional, presentando además los mejores índices de alfabetismo. Siendo Roatán (16.9) y Guanaja (25.4) las que presentan más bajo índice de pobreza humana (IPH) en comparación a los otros municipios de la Isla, sin embargo este indicador es afectado por el alto porcentaje de población sin acceso al agua de calidad y con altas tasas de desnutrición infantil.

El ingreso laboral reportado por las mujeres refleja cifras inferiores al ser comparado con el ingreso reportado por los hombres, asimismo Utila cuenta con mayor disponibilidad de mujeres en la categoría de Directores, Gerentes y Administradores, siendo esto una oportunidad para puestos estratégicos para este genero. Este departamento tiene un dinamismo basado en la pesca, y turismo.

DEPARTAMENTO/MUNICIPIO	Técnicos y Profesionales		Directores, Gerentes y		Ingresos Laborales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
ISLAS DE LA BAHIA	57.4	42.6	57.9	42.1	3,540.00	2,201.00
Jose Santos Guardiola	59.1	40.9	56.7	43.3	3,306.00	1,871.00
Utila	56.1	43.9	48.1	51.9	3,289.00	2,078.00
Roatan	56.3	43.8	54.7	45.3	3,706.00	2,364.00
Guanaja	60.0	40.0	68.8	31.2	3,360.00	2,018.00

Fuente: Construcción Propia, en base a
Anexo de Cifras del Estudio IDH Honduras 2006, cifras al 2004. PNUD

1.1.1.5.1.5 Ciudades con mayor potencial de Generación de Empleo Región Norte y Litoral Atlántida, en base al análisis IDH, IPH e Ingreso Per cápita y Alfabetismo.

En base al análisis anterior, se deduce que los municipios de la Región Norte y Litoral Atlántida que presentan mayores condiciones para un desarrollo económico, son: San Pedro Sula, Lima y Choloma del departamento de Cortés, Ceiba de Atlántida, y del departamento de Islas de la Bahía, Roatán y Guanaja. Siendo las ciudades que mejores indicadores presentan Guanaja, Ceiba y San Pedro Sula.

Departamento	Ciudad	IDH	IPH	Ingreso Per Cápita	Alfabetismo
Cortés	San Pedro Sula	0.705	18.20	4,502.00	0.800
	La Lima	0.711	18.20	4,409.00	0.792
	Choloma	0.661	24.80	3,468.00	0.773
Atlántida	Ceiba	0.738	20.40	4,369.00	0.909
Islas de la Bahía	Roatán	0.730	25.40	3,740.00	0.955
	Guanaja	0.719	16.90	3,742.00	0.963

Fuente: Construcción Propia en base a cifras del Estudio IDH, Honduras 2006, Cifras 2004. PNUD

	Primer más alto Indicador				
	Segundo más alto indicador				
	Tercer más alto indicador				

Al realizar el análisis demográfico espacial para cifras del 2005 de BCH, se identifica que la ciudad mas poblada de la región es San Pedro Sula (558.2 mil habitantes), seguida de Choloma (117.4 mil habitantes) y La Ceiba (150.4 mil habitantes)³⁴. Presentando el mejor IDH Ceiba, y del mejor Ingreso per cápita San Pedro Sula, la menor pobreza humana Guanaja, San Pedro Sula y Lima y las mejores condiciones de alfabetismo Guanaja, Roatán, San Pedro Sula y Lima. Siendo San Pedro Sula la ciudad en tierra firme que presentan los mejores indicadores, seguido de la Lima, Ceiba y Choloma. En las islas podemos identificar a Guanaja y Roatán como ciudades con indicadores favorables.

En base al análisis de indicadores demográficos, sociales y de desarrollo humano deducimos que las ciudades de la Región Norte y Litoral Atlántico que presentan las mejores condiciones de desarrollo son: San Pedro Sula, Lima, Choloma, Ceiba, Guanaja y Roatán, siendo San Pedro Sula la ciudad con mejores condiciones económicas que ofrece.

CIUDADES POTENCIALES POLOS DE DESARROLLO EN LA REGION NORTE EN BASE ANALISIS DE INDICADORES DEMOGRAFICOS, SOCIALES Y DE DESARROLLO HUMANO.

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO
CORTES	San Pedro Sula
	La Lima
	Choloma
ATLANTIDA	Ceiba
ISLAS DE LA BAHIA	Guanaja
	Roatán

³⁴ Honduras en Cifras, BCH. 2005.

1.1.1.5.2 Región Central

En la región central resaltan los departamentos de Francisco Morazán y Comayagua con las mejores condiciones de IDH, ingreso per cápita, alfabetismo e IPH.

El departamento de Francisco Morazán supera al indicador nacional de IDH logrando un indicador de 0.732 y un Ingreso per cápita de US\$ PPA 4,423.00 siendo éste mejor aún que el reportado para el departamento de Cortes (US\$ PPA 3,824.00) e Islas de la Bahía (US\$PPA 3,624.00), adicionando a que el comportamiento de éste muestra una tendencia creciente. La tasa de alfabetismo es levemente mejor que la nacional (0.810), siendo su mayor problema la desnutrición de niños menores de 5 años (51%). De los 3 departamentos de la zona central Francisco Morazán es el que presenta menor pobreza humana (27.1), sobre todo en las zonas urbanas. El dinamismo económico depende del gobierno central, maquila y agronegocios.

DEPARTAMENTO	IDH 2004	Ingreso Per cápita US\$ PPA 2004	Alfabetismo 2004	IPH
COMAYAGUA	0.629	1,993.00	0.755	28.6
FRANCISCO MORAZAN	0.732	4,423.00	0.875	27.1
LA PAZ	0.610	1,563.00	0.762	36.3
HONDURAS	0.664	2,665.00	0.810	34.6

Fuente: Construcción Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras censo 2004

El departamento de Comayagua a pesar de no mostrar un indicador de IDH superior al nacional, muestra un indicador medio de (0.629) con una leve tendencia a disminuir del

2002 al 2004, reflejando un ingreso per-cápita de US\$PPA 1,993.00, siendo un 25% inferior que el promedio nacional, con un índice de alfabetismo del 75.5%, reportando un índice de pobreza (28.6) menor que el promedio nacional y un alto índice de desnutrición infantil (49.6%). Sin embargo, al desagregar el análisis para los diferentes municipios de este departamento encontramos que Siguatepeque y Comayagua son ciudades localizadas en el corredor económico del país mostrando una tendencia a mejorar del 2002 al 2004, con un ingreso per-cápita de US\$PPA 2,557.0 que ha crecido en un 4% con respecto al año anterior para Siguatepeque y un ingreso per-cápita de US\$PPA 2,548.00 que ha crecido en un 6% con respecto al año anterior en Comayagua, atribuible a la actividad agrícola, agroindustria y maquila en la zona, con un potencial adicional a convertirse en el zona logística por su ubicación estratégica con respecto a Puerto Cortes, por tal razón se decidió realizar el análisis desagregado a este departamento en conjunto con el departamento de Francisco Morazán.

1.1.1.5.2.1 Departamento de Francisco Morazán

Municipio	IDH-2004	Ingreso Per Cápita (US\$PPA)-2004	Alfabetismo	IPH
Distrito Central	0.759	5,131.00	0.917	19.4
Santa Lucía	0.726	4,104.00	0.855	26.1
San Antonio de Oriente	0.692	3,150.00	0.820	31.5
Valle de Angeles	0.689	3,203.00	0.809	28.9
Santa Ana	0.681	2,783.00	0.834	30.2

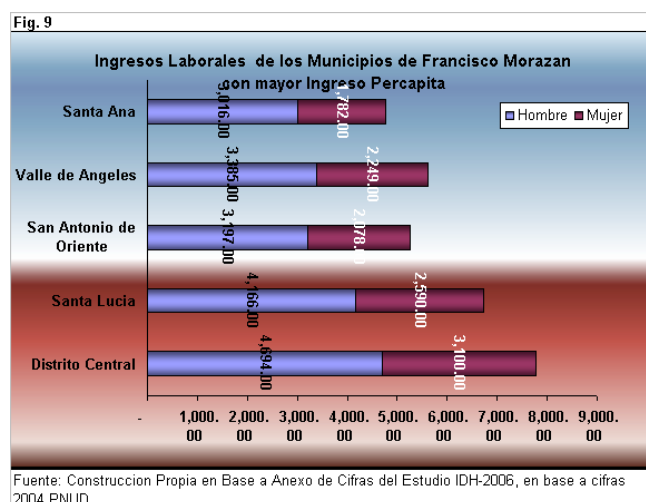
Fuente: Construcción Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004.PNUD

Al realizar un análisis desagregado por municipio en este departamento, los mejores indicadores respecto al IDH fueron reflejados por el Distrito Central y Santa Lucía, mostrando una tendencia creciente

con respecto al año anterior, siendo estos municipios los de mayor ingreso per-cápita, seguidos del municipio de Valle de Ángeles. Con una tendencia de crecimiento del factor económico para el año 2004 con respecto al año anterior del 7.48% para el Distrito Central (US\$ PP 5,131.00), 5.57% para Valle de Ángeles (US\$ PPA 3,203.00) y un 4.64% para Santa Lucia (US\$PPA 4,104.00), siendo el mayor detonante de la actividad económica en el Distrito Central el sector publico, maquila y el sector agroindustria. Para el caso de Valle de Ángeles y Santa Lucia su actividad gira alrededor del desarrollo turístico de la zona.

El Distrito Central ha mostrado una tendencia a mantener el índice de alfabetismo en porcentajes superiores al 91.7% y el índice de pobreza humana en 19.4% lo cual es asociado a los logros en el campo educativo, a las mejoras en salud.

Al revisar los Ingresos laborales por Género, se identificó una brecha entre Hombres y Mujeres, siendo éste superior para los Hombres que para las Mujeres.



CUADRO 17	Tecnicos y Profesionales Afines 2004		Directores, Gerentes y Admon Gral 2004	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
FRANCISCO MORAZAN	52.1	47.9	61.1	38.9
Distrito Central	52.4	47.6	60.7	39.3
Santa Lucia	55.1	44.9	59.5	40.5
San Antonio de Oriente	52.4	47.6	74.5	25.5
Valle de Angeles	48.9	51.1	70.1	29.9
Santa Ana	57.7	42.3	61.5	38.5

Fuente: Construccion Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004.PNUD

Por otra parte, se observa que en las oportunidades en los puestos para técnicos y profesionales afines, existe una menor brecha entre hombres y mujeres que para las

oportunidades en los puestos de Directores, Gerentes y Administradores que son preferiblemente puestos ocupados por hombres.

1.1.1.5.2.2 Departamento de Comayagua

El departamento de Comayagua en general no supera el IDH nacional, habiendo logrado una cifra de 0.629. Sin embargo si realizamos un análisis desagregado por municipio identificamos que Siguatepeque y Comayagua presentan las mejores condiciones, siendo los indicadores de ambos municipios mejores que los promedios estipulados para el departamento.

DEPARTAMENTO/MUNICIPIO	IDH-2004	Ingreso per-cápita 2004	Alfabetismo 2004	IPH-2004
COMAYAGUA	0.629	1,993.00	0.755	28.6
Siguetepeque	0.667	2,557.00	0.818	26.6
Comayagua	0.667	2,548.00	0.785	28.4

Fuente: Construcción Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004.PNUD

El Municipio de Siguatepeque (0.667) presenta un Desarrollo Humano levemente superior al nacional, siendo el ingreso per-cápita de US\$ PPA 2,557.00, y la tasa de alfabetismo de 0.818. En el caso del Municipio de Comayagua encontramos adicionalmente una tendencia creciente del IDH para el 2004 con respecto al año anterior, superando en ese mismo año el IDH nacional (0.663) con un ingreso per cápita de US\$ PPA 2,548.00, una tasa de alfabetismo del 78.5% , ambos municipios con índices de pobreza humana menores al nacional (34.6%)

Las brechas entre hombres y mujeres, se reflejan mayormente en el ingreso laboral y en los puestos de directores, gerentes y administradores, donde los hombres se ven mayormente beneficiados.

CUADRO 19.	Técnicos y Profesionales Afines		Directores, Gerentes y		Ingresos Laborales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
COMAYAGUA	47.8	52.2	65.8	34.2	2,353.00	1,602.00
Siguetepeque	47.9	52.1	61.5	38.5	2,822.00	1,843.00
Comayagua	49.8	50.2	65.9	34.1	2,860.00	1,878.00

Fuente: Construcción Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004.PNUD

Es notorio el esfuerzo realizado por mejorar las condiciones de educación, sin embargo en salud hace falta un mayor esfuerzo.

1.1.1.5.2.3 Ciudades con mayor potencial de Generación de Empleo Región Centro en base al análisis IDH, IPH e Ingreso Per cápita y Alfabetismo.

Del análisis desagregado realizado para los municipios en la región centro podemos identificar con mayor potencial para generar dinamismo económico en la región al Distrito Central, Santa Lucía, Valle de Ángeles, Siguatepeque y Comayagua

Departamento	Ciudad	IDH	IPH	Ingreso Percápita (US\$ PPA)	Alfabetismo
Francisco Morazan	Distrito Central	0.759	19.4	5,131.00	0.917
	Santa Lucía	0.726	26.1	4,104.00	0.855
	Valle de Ángeles	0.689	28.9	3,203.00	0.809
Comayagua	Siguetepeque	0.667	26.6	2,557.00	0.818
	Comayagua	0.667	28.4	2,548.00	0.785

Fuente: Construcción Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004.PNUD

Al realizar el análisis espacial demográfico identificamos que las ciudades más pobladas en esta región son Distrito Central (900.4 mil habitantes), seguido de Comayagua (68.5 mil habitantes) y Siguatepeque (48.5 mil habitantes). Resalta el Distrito Central como el municipio que presenta los mejores indicadores de IDH, Ingreso Per-cápita, alfabetismo y menor pobreza humana.

Resultando como municipio con mejores condiciones para la generación de empleo el Distrito Central integrado por Tegucigalpa y Comayagüela.

CIUDADES POTENCIALES POLOS DE DESARROLLO EN LA REGION CENTRO EN BASE ANALISIS DE INDICADORES DEMOGRAFICOS, SOCIALES Y DE DESARROLLO HUMANO.

Departamento	Municipio
Francisco Morazán	Distrito Central
Comayagua	Comayagua y Siguatepeque

1.1.1.5.3 Región Sur

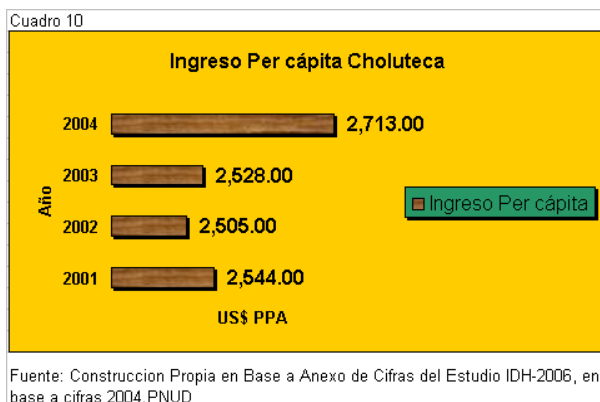
En los departamentos de Valle y Choluteca destacan como actividad económica los sectores agropecuarios, acuícola, agroindustria y agricultura, siendo mayormente dinámicas la industria camaronera, salinera, ganadería, azucareras, contando la zona con un potencial para el turismo rural y ecológico, y con perspectivas a desarrollar maquila textil a finales del año 2007.

DEPARTAMENTO	IDH-2004	Ingreso Per Cápita (US\$ PPA)-2004	Alfabetismo 2004	IPH-2004
CHOLUTECA	0.627	1,816.00	0.773	42.5
VALLE	0.649	2,209.00	0.796	41.4
Honduras	0.664	2,608.00	0.810	34.6

Fuente: Construcción Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004.PNUD

Los Departamentos de Choluteca y Valle presentan IDH levemente inferior al promedio nacional, alcanzando índices de 0.627 Choluteca y 0.649 Valle, sin embargo se han realizado esfuerzos por lograr una tendencia creciente del año 2001 al 2004, relacionando esta mejora a leves crecimientos en el ingreso per-cápita y a mejoras en educación, sin embargo presenta un IPH superior al nacional, producto de los altos índices de analfabetismo y alto porcentaje de la población sin acceso a agua de calidad azotados por la desnutrición infantil. Para efectos de desagregar por municipios estos indicadores se analizaron los dos departamentos de la región sur.

1.1.1.5.3.1 Departamento de Choluteca



Al realizar el análisis desagregado por municipio, encontramos que únicamente el municipio de Choluteca (0.676) ha mostrando indicadores más altos que el promedio nacional, con incremento en el 2004 con respecto al año anterior del 4%.

El ingreso per-cápita es un indicador en el Municipio de Choluteca que alcanza los US\$PPA 2,713.00, siendo este superior al promedio nacional y con un crecimiento del 7% para el año 2004 con respecto al año anterior, así mismo los esfuerzos por mejorar la tasa de alfabetismo (0.850) ha crecido en un 12%

con respecto al año anterior, siendo esta superior en un 5% a la reportada a nivel nacional.

En este municipio las mayores brechas de género se dan en las opciones para puestos de Directores, Gerentes y Administradores, siendo éstos estratégicos y directamente relacionados a la concentración del poder y toma de decisiones ocupados por los hombres, asimismo el ingreso laboral refleja un diferencial inferior para las mujeres con respecto a los hombres.

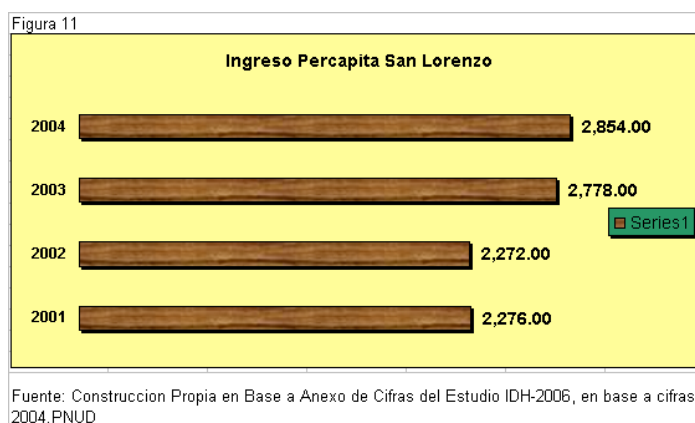
Cuadro 22	Técnicos y Profesionales		Directores, Gerentes y		Ingresos Laborales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Choluteca	42.4	57.6	70.5	29.5	3,029.00	1,974.00

Fuente: Construcción Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004.PNUD

El municipio de Choluteca, presenta la menor pobreza humana (31.9) del departamento de su mismo nombre, requiriendo aun mayores esfuerzos en educación y salud para poder mejorar el indicador.

1.1.1.5.3.2 Departamento de Valle

El Municipio que mejores condiciones de Desarrollo Humano presenta en este departamento es San Lorenzo, zona con actividad económica relacionada a la industria camaronera, salinera, ganadería y artesanías con potencial para ecoturismo por su biodiversidad. El IDH de San Lorenzo es de 0.681, superando al promedio nacional y con una tendencia creciente del 2% si comparamos cifras 2004 con respecto al año anterior. Así mismo, el incremento para 2004 reportado por el indicador económico, ingreso per-capita, es de un 3%, alcanzando un monto de US\$PPA 2,854.00 siendo éste superior al promedio nacional.



La tendencia del 2004 con respecto al año anterior, reporta un incremento del 2% en el indicador de alfabetismo (0.853), teniendo como reto lograr mejoras en salud, a pesar de mostrar un índice de pobreza humana (27.0) mejor que el promedio nacional.

En este municipio las mayores brechas de género se visualizan en las oportunidades a puestos de Directores, Gerentes y Administradores, siendo éstos estratégicos y directamente relacionados a la concentración del poder y toma de decisiones, los que son ocupados mayoritariamente por los hombres, asimismo el ingreso laboral de las mujeres refleja un diferencial inferior de las mujeres con respecto a los hombres.

Cuadro 23	Técnicos y Profesionales		Directores, Gerentes y		Ingresos Laborales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
San Lorenzo	43.2	56.8	67.1	32.9	3,314.00	2,175.00
Fuente: Construcción Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004.PNUD						

1.1.1.5.3.3 Ciudades con mayor potencial de Generación de Empleo Región Sur en base al análisis IDH, IPH e Ingreso Per cápita y Alfabetismo.

Del análisis demográfico deducimos que Choluteca es un Municipio donde se concentra la mayor parte de la población de la región sur, con un total de 83.2 mil habitantes, según cifras del BCH 2005, con una tasa de crecimiento del 2%.

Del análisis de IDH (año 2004) desagregado por municipios de la zona sur encontramos que San Lorenzo presenta las mejores condiciones de IDH (0.681), IPH (27.0), ingreso per cápita (US\$PPA 2,854.00) y alfabetismo (0.825), seguido del municipio de Choluteca, sin embargo es este municipio el que realiza mayores esfuerzos de crecimiento de estos indicadores comparados con respecto al año anterior.

Departamento	Ciudad	IDH	IPH	Ingreso Percápita (US\$ PPA)	Alfabetismo
Choluteca	Choluteca	0.676	31.9	2,713.00	0.850
	San Marcos de	0.653	38.1	2,186.00	0.825
Valle	San Lorenzo	0.681	27.0	2,854.00	0.852
	Nacaome	0.652	40.9	2,237.00	0.800
Fuente: Construcción Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004.PNUD					

CIUDADES POTENCIALES POLOS DE DESARROLLO EN LA REGION SUR EN BASE ANALISIS DE INDICADORES DEMOGRAFICOS, SOCIALES Y DE DESARROLLO HUMANO.

Departamento	Municipio
Choluteca	Choluteca
Valle	San Lorenzo

De donde se deduce que el municipio de Choluteca es el que presenta las mejores condiciones para generar un dinamismo económico como polo de desarrollo de la zona.

1.1.1.5.4 Región de Occidente

Los departamentos de esta región que reflejan cifras de mejor Desarrollo Humano son Ocotepeque (0.600), Santa Bárbara (0.597) e Intibucá (0.582). Del análisis como región, se puede deducir que para el año 2004, estos departamentos reflejaron cifras inferiores de Desarrollo Humano al promedio nacional. Sin embargo, es importante hacer notar el esfuerzo por mejorar las condiciones económicas en el año 2004 con respecto al año anterior, en los departamentos Intibucá (5%), Ocotepeque (6%) y Santa Bárbara (9%). Así como en los departamentos de Lempira (22%), Ocotepeque (6%), Copan (6%) y Santa Bárbara (9%) por mejorar los indicadores de educación, contando la zona adicionalmente una alta intervención de la cooperación internacional y destacando el dinamismo de la actividad productiva cafetalera, tabaco, y horticultura.

El Ingreso per-cápita mas alto en esta zona lo logran los departamentos de Copan (US\$PPA 1,426.00), Santa Bárbara (US\$PPA 1,419.00) y Ocotepeque (US\$PPA 1,324.00). La menor pobreza humana de la Región ubica en Ocotepeque (31.9), Santa Bárbara (33.0) y Copan (37.7), siendo estos indicadores inferiores al promedio nacional.

DEPARTAMENTO	IHD-2004	Ingreso Percápita (US\$PPA)-2004	Alfabetismo-2004	IPH-2004
COPAN	0.578	1,426.00	0.694	37.7
INTIBUCA	0.582	1,263.00	0.707	37.9
LEMPIRA	0.554	1,014.00	0.706	41.0
OCOTEPEQUE	0.600	1,324.00	0.778	31.9
SANTA BARBARA	0.597	1,419.00	0.742	33.0
HONDURAS	0.664	2,665.00	0.810	34.6

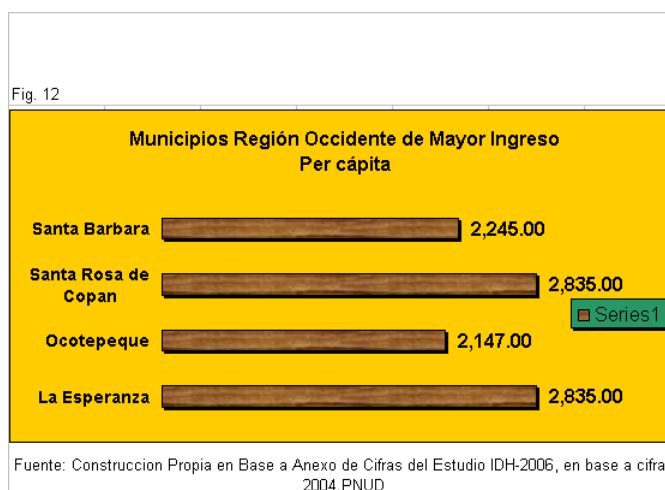
Fuente: Construcción Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004.PNUD

se

Al desagregar el análisis por Municipios, encontramos que los que superan el Desarrollo Humano promedio nacional son: La Esperanza (0.690), Ocotepeque (0.672) y San Rosa de Copan (0.669).

En lo referente a Ingreso per-cápita, Santa Rosa (US\$ PPA 2,835.00) y La Esperanza (US\$ 2,835,00) reportan ser los municipios donde el factor económico es el mejor de la zona.

El índice de alfabetización más alto se identificó en La Esperanza, Ocotepeque y Santa Rosa de Copan, siendo el índice de pobreza para estos municipios inferior al promedio nacional alcanzando cifras de 25.5 para la Esperanza, 24.6 para Ocotepeque, y 28.2 para Santa Rosa de Copan, requiriendo mayores esfuerzos para mejorar las condiciones de vida de los pobladores en lo referente al acceso de agua de calidad, analfabetismo, y desnutrición.



Las mayores brechas encontradas entre hombre y mujer se identificaron en ingresos laborales y en las oportunidades para puestos de directores y gerentes, siendo mayormente beneficiados los hombres que las mujeres.

CUADRO 25	Técnicos y Profesionales		Directores, Gerentes y		Ingresos Laborales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
La Esperanza	48.4	51.6	49.3	50.7	2,567.00	2,424.00
Ocotepeque	45.2	54.8	67.9	32.1	2,283.00	1,620.00
Santa Rosa de Copan	47.6	52.4	60.5	39.5	3,027.00	2,018.00
Santa Barbara	51.0	49.0	66.7	33.3	2,436.00	1,837.00

1.1.1.5.4.1 Ciudades con mayor potencial de Generación de Empleo Región Occidente en base al análisis IDH, IPH e Ingreso Per cápita y Alfabetismo

De acuerdo a las cifras demográficas de BCH 2005, Santa Rosa de Copan es la ciudad con mayor población en la región mostrando un crecimiento del 3% con respecto al año anterior.

En base al análisis de indicadores sociales y económicos para la región de occidente, se identifican como Municipios que presentan mejores indicadores a La Esperanza, Santa Bárbara, Ocotepeque y Santa Rosa de Copan, sin embargo en base a las mejores condiciones económicas reflejadas por el ingreso per-cápita, se deduce mayor dinamismo económico de la zona se da en La Esperanza y Santa Rosa de Copán.

CUADRO 26				
Municipio	IDH 2004	INGRESO PER CAPITA (US\$PPA) 2004	Alfabetismo 2004	IPH 2004
La Esperanza	0.690	2,835.00	0.875	25.5
Ocotepeque	0.672	2,147.00	0.862	24.6
Santa Rosa de Copan	0.669	2,835.00	0.794	28.2
Santa Barbara	0.658	2,245.00	0.882	25.0
TOTAL HONDURAS	0.664	2,665.00	0.810	34.6
	Primer mas alto indicador			
	Segundo mas alto indicador			
	Tercer mas alto indicador			
Fuente: Construccion Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004.PNUD				

CIUDADES POTENCIALES POLOS DE DESARROLLO EN LA REGION OCCIDENTE EN BASE ANALISIS DE INDICADORES DEMOGRAFICOS, SOCIALES Y DE DESARROLLO HUMANO.

Departamento	Municipio
Copán	Santa Rosa de Copan
Intibucá	La Esperanza

1.1.1.5.5 Región de Oriente

Los tres departamentos que integran esta región presentan cifras menores a los indicadores logrados a nivel nacional. El departamento que logra mejor IDH en la zona es Gracias a Dios (0.619), seguido de El Paraíso (0.635), el mejor ingreso per cápita lo encontramos en Gracias a Dios (US\$PPA 1841.00) seguido de El Paraíso (US\$PPA 1,786.00) y el menor indicador de pobreza humana fue reportado en los departamentos de Olancho (36.0) seguido de El Paraíso (42.2).

De los 3 departamentos El Paraíso, es el departamento que refleja mayores esfuerzos por mejorar sus condiciones para el año 2004 con respecto al año anterior, habiendo incrementado su IDH en un 12.96%, el ingreso per cápita en un 11 % y la tasa de alfabetismo en un 15.8%. Seguido del Departamento de Olancho donde los esfuerzos son menores pero logran incrementos en el indicador de IDH (0.50%) y en Ingreso per cápita (2.31%) en cambio en alfabetismo reportó un decremento del 1.48% para los mismos años.

Departamento	IDH-2004	Ingreso Per Cápita 2004	Alfabetismo 2004	IPH-2004
EL PARAISO	0.619	1,786.00	0.777	42.2
GRACIAS A DIOS	0.635	1,841.00	0.804	53.0
OLANCHO	0.608	1,686.00	0.730	36.0
TOTAL HONDURAS	0.664	2,665.00	0.810	34.6

Fuente: Construcción Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004. PNUD

En base al análisis anterior se decide revisar de manera desagregada los municipios de los departamentos de El Paraíso y de Olancho.

Los municipios que reflejan mejores indicadores en el departamento de El Paraíso son Jacaleapa, El Paraíso y Danlí y por el departamento de Olancho resaltan Juticalpa y Salamá.

De todos los municipios de ambos departamentos los mayores esfuerzos por mejorar el indicador de IDH en el año 2004 con respecto al año anterior, es reflejado por los municipios de Jacaleapa (6%), El Paraíso (6%) y Danlí (6%). El indicador económico fue mejorado con respecto al año anterior por El Paraíso (14%), Danlí (13%) y Jacaleapa (13%) y en lo referente a alfabetismo fueron Danlí (15%) y el Paraíso (14%), todos estos municipios localizados en el departamento de El Paraíso, por lo que se ha considerado el departamento en donde los municipio han superado sus condiciones con respecto al año anterior.

Cuadro 28					
Departamento	Municipio	IDH 2004	Ingreso Percapita 2004 (US\$PPA)	Alfabetismo	IPH-2004
El Paraiso	Jacaleapa	0.701	2,803.00	0.701	24.5
	El Paraiso	0.660	2,342.00	0.835	30.9
	Danli	0.636	2,032.00	0.812	36.3
Olancho	Juticalpa	0.647	2,218.00	0.782	31.5
	Salama	0.643	2,045.00	0.766	27.1

Fuente: Construccion Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004.PNUD

1.1.1.5.5.1 Departamento de El Paraíso

En este departamento el mejor ingreso per cápita es logrado por el municipio de Jacaleapa (US\$PPA 2,803.00) seguido de El Paraíso (US\$PPA 2,342.00). En lo referente al indicador de IDH, Jacaleapa (0.701) y El Paraíso (0.660) presentan cifras más altas en este departamento, asimismo sucede con el IPH, en cambio el indicador de alfabetismo refleja cifras superiores al resto de municipios de este departamento en El Paraíso (0.835) y en Danli (0.782).

La mayor concentración de población de este departamento se localiza en Danli, logrando un crecimiento promedio del 3%, y ubicándose como una de las 10 ciudades más pobladas del país.

1.1.1.5.5.2 Departamento de Olancho

El municipio que presenta mejores indicadores en este departamento son Juticalpa y Salamá, reportando un IDH de 0.647 y 0.643 respectivamente. En lo referente al indicador económico Juticalpa logró un ingreso per cápita de US\$ 2,218.00, seguido de Salamá que reportó un ingreso per cápita de US\$ 2,045.00. El indicador de alfabetismo nuevamente son estos dos municipios los que reportan las mejores condiciones, siendo para Juticalpa de 0.782 y para Salamá de 0.766

Los mayores esfuerzos por mejorar los indicadores, se han realizado en Juticalpa mejorando el IDH del 2004 con respecto al año anterior en un 1%, y el ingreso per cápita en un 5%, siendo alfabetismo un indicador que más bien decreció en un 2%, a pesar de que en Olancho es el tercer departamento con mayor matrícula después de Francisco Morazán y Cortes³⁵, sin embargo el crecimiento de la población es alto, lo cual puede afectar en cobertura de la educación.

El municipio con más alta concentración de población es Catacamas reportando 43.8 mil habitantes, con un crecimiento del 5%, seguido de Juticalpa con una concentración de población de 42.5 mil habitantes y un crecimiento del 13% anual.

³⁵ Ver cuadro 8, de este estudio.

1.1.1.5.3 Ciudades con mayor potencial de Generación de Empleo Región Oriente en base al análisis IDH, IPH e Ingreso Per cápita y Alfabetismo

Al realizar el análisis desagregado encontramos que el departamento de El Paraíso, presenta municipios con tendencia a realizar mayores esfuerzos por mejorar los indicadores y por otra parte presentan mejores indicadores presentes, por lo cual se decide analizar como ciudades potenciales los tres municipios que reportan mejores indicadores en el departamento de El Paraíso.

Las diferencias por género se presentan en los ingresos laborales y en las oportunidades para optar a los puestos de Directores, Gerentes y Administradores en donde se reflejan mejores condiciones para los hombres. Sin embargo en Técnicos y Profesionales afines son las mujeres las de mayores oportunidades.

CUADRO 29	Técnicos y Profesionales		Directores, Gerentes y		Ingresos Laborales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Jacaleapa	42.3	57.7	78.9	21.1	2,874.00	2,006.00
El Paraíso	41.7	58.3	75.2	24.8	2,749.00	1,831.00
Danli	41.9	58.1	68.2	31.8	2,406.00	1,668.00

Fuente: Construcción Propia en Base a Anexo de Cifras del Estudio IDH-2006, en base a cifras 2004. PNUD

En base al análisis desagregado por municipio identificamos que en el Paraíso existen municipios que presentan potencialidad para convertirse en polos de desarrollo, considerándose Danlí como el de mayor concentración de población, y como segunda opción podemos identificar a Juticalpa en el Departamento de Olancho.

CIUDADES POTENCIALES POLOS DE DESARROLLO EN LA REGION ORIENTE EN BASE ANALISIS DE INDICADORES DEMOGRAFICOS, SOCIALES Y DE DESARROLLO HUMANO.

Departamento	Municipio
El Paraíso	El Paraíso Danlí Jacaleada
Olancho	Juticalpa

1.1.1.6 Urbanización y Migración

La Urbanización no solo debe explicarse en base a las tasas de crecimiento poblacional sino también debe estar en consonancia con el crecimiento económico y social que caracteriza al país y las regiones. Tal es el caso, de la industria de la maquila que en los últimos 18 años ha provocado una mayor concentración de la población en las ciudades donde se ha focalizado, atrayendo fuerza laboral de las pequeñas ciudades.

Se define zonas urbanas aquellas localidades con población igual o mayor que 2000 personas y con servicios básicos, como agua, energía, centros de salud, y escuelas.³⁶

³⁶ Estudios sobre Migración Interna y Distribución Espacial, INE

Al analizar las regiones, es importante comprender las diferencias que existen en cuanto a estructura productiva, siendo en función de ésta que se genera dinamismo o estancamiento territorial. Los departamentos de alto dinamismo económico y alta concentración de población a nivel nacional son los Departamentos de Cortes y Francisco Morazán³⁷ y presentan presencia de los sectores primarios, secundarios y terciarios como una mezcla propia de zonas de desarrollo. Los departamentos que presentan estructura productiva de base predominante de sectores primarios de la economía reflejan mayores rezagos.

DEPARTAMENTO	SECTORES PRODUCTIVOS ³⁸			
Departamento de Cortes	Maquila e Industria Manufacturera	Agrícola Agroindustria	Servicios y Comercio	
Departamento de Francisco Morazán	Servicios Gobierno	Maquila e Industria Manufacturera	Agrícola Agroindustria	Comercio y Servicios

Los patrones de migración interna entre lo urbano y lo rural permiten visualizar como la movilización de la población entre las áreas (rural-urbano y urbano-urbano), se basa en la búsqueda de la población por mejorar las condiciones de vida, aprovechando las ventajas de la economía y mercados de trabajo urbanos.³⁹

Los patrones de migración desde principios del siglo XX, sigue conservando las mismas tendencias predominantes al revisar cifras del censo 2001, EPHM 2003, ENCOVI 2004 y EPHM 2005, donde los departamentos de mayor migración son⁴⁰:

1.1.1.6.1 Patrones de Migración por regiones

Flujos de Migración Neta Positiva (Población que se traslada al departamento es mayor que la población que sale del departamento, siendo departamento destino de migrantes)⁴¹

Zona Norte: Cortes, representa un promedio simple anual durante el periodo analizado de un 28% de migración neta con respecto a su población, con una dispersión entre los datos reportados anualmente del 1%, convirtiéndose los departamentos destino de migración interna: Cortés (28%), Islas de la Bahía (21%), Colón (18%) y Atlántida (9%), en ese orden de importancia.

Zona Centro: Francisco Morazán, representa un promedio simple anual durante el periodo analizado de un 11% de migración neta con respecto a su población con una dispersión entre sus datos de año a año del 13%, convirtiéndose éste en un departamento de destino, sin embargo comparado con el departamento de Cortés este presenta flujos de migración mas constantes como departamento destino.

³⁷ Estudio sobre Migración Interna y Distribución Espacial, INE

³⁸ Estudio sobre Migración Interna y Distribución Espacial, INE

³⁹ Migración, Mercado de Trabajo y Pobreza en Honduras. Pág. 33. UNAT-UNFPA, Julio 2006.

⁴⁰ Migración, Mercado de Trabajo y Pobreza en Honduras. Pág. 33. UNAT-UNFPA, Julio 2006

⁴¹ (Inmigrantes/ Población del Departamento) - (Emigrantes/Población del Departamento)

Zona de Oriente: Gracias a Dios, presenta un promedio simple anual durante el periodo analizado de un 7%, con una dispersión en sus datos del 17%, siendo un departamento inconstante de migración, presentando años de flujo positivo y años de flujos negativos.

Flujos de Migración Neta Negativa (Población que sale del departamento, siendo estas zonas de origen de migrantes.)

Zona Norte: Yoro, presentó un promedio simple anual del periodo analizada de un -0.4% de migración neta con respecto a su población, con una dispersión anual entre sus datos anuales del 5%, siendo inconstante en su comportamiento teniendo años con flujos positivos y años con flujos negativos de migrantes.

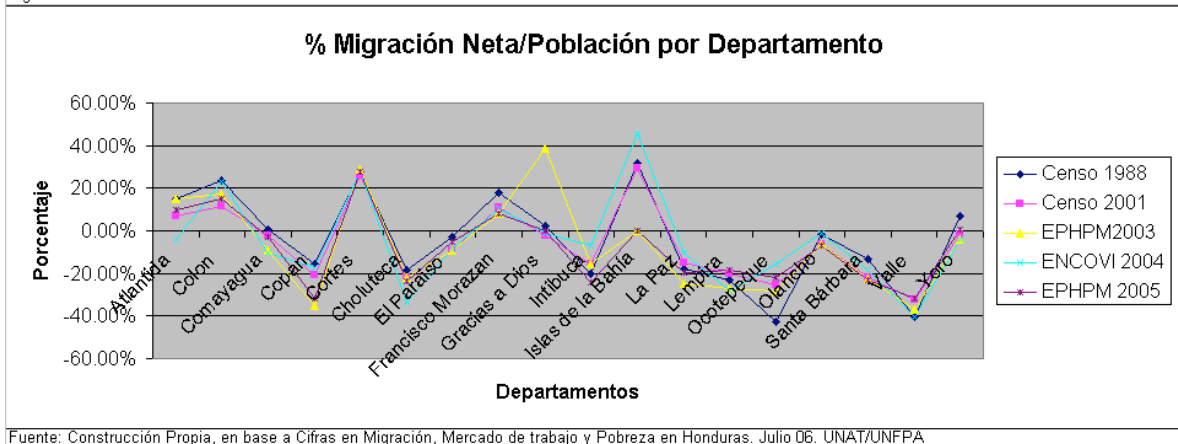
Zona Centro: La Paz, es el departamento con mayor promedio anual durante el periodo analizado, alcanzando un -18% de migración neta con respecto a su población, con una dispersión en sus datos anuales de un 14% siempre con tendencia negativa, lo que ubica a éste departamento como de origen de migrantes netos, donde la salida de migrantes es mas fuerte en algunas años mas que en otros. El mismo comportamiento presenta el departamento de Comayagua (5%) pero en menores porcentajes. Para el año 2005 fue más fuerte la migración neta relativa en la Paz (-19%) que en Comayagua (-3%), siendo ésta la misma tendencia durante el periodo analizado.

Zona Sur: Valle, es el departamento con mayor promedio anual durante el periodo analizado alcanzando un -24% de migración neta con respecto a su población, con una dispersión en sus datos anuales de hasta un 6%, convirtiéndose en lugar de origen de migrantes. Choluteca (24%) presenta las mismas características pero con menor intensidad, pero siempre convirtiéndose ambos de departamentos de origen de migrantes. Para el año 2005 fue más fuerte la migración neta negativa en Valle (-32%) que en Choluteca (-24%), siendo esta la misma tendencia durante el periodo analizado.

Zona Oriente: El Paraíso, presenta mayor promedio anual durante el periodo analizado alcanzando un -7% de migración neta con respecto a su población, con una dispersión del 3% en los datos anuales, mostrando muy pocas diferencias con el comportamiento de Olancho que indicó un promedio anual del -5% con una dispersión anual de los datos de un 3%. Siendo ambos departamentos originarios de migrantes y presentando comportamientos similares. Para el año 2005 fue más fuerte la migración neta negativa en Olancho (-7%) que en el Paraíso (-5%), sin embargo ambos departamentos alternan la tendencia año con año.

Zona Occidente: Ocotepeque, presenta mayor promedio anual durante el periodo analizado alcanzando un -27% de migración neta con respecto a su población, con una dispersión del 10%, mostrando muy pocas diferencias con Copán (-24%) y Lempira (-23%), al mismo tiempo Santa Bárbara (-20%) e Intibucá (-17%) presentan el mismo comportamiento mostrando una leve menor intensidad. Todos los departamentos en esta zona son originarios de migrantes presentando comportamientos similares. Para el año 2005, fue más fuerte la migración neta negativa en Copán (-32%), seguido de Intibucá (-24%), Santa Bárbara (-23%) y Ocotepeque (-22%), presentándose como el departamento de menor migración en la zona Lempira (-19%). Todos los departamentos de esta zona alternan la tendencia año con año.

Fig. 13



Del análisis anterior podemos deducir que la tendencia de migración en los últimos años nos indica que los departamentos de origen de migrantes son: Valle, Ocatepeque, Choluteca, Copán, Lempira, Santa Bárbara, La Paz, Intibucá, El Paraíso, Olancho, Comayagua y Yoro en orden de aparición de mayor a menor. Y los departamentos de destino son: Cortés, Islas de la Bahía, Colón, Francisco Morazán. Es en la zona norte y centro donde se encuentran las mejores condiciones económicas lo cual se convierte un atractivo para los migrantes internos.

Podemos deducir que en la zona norte en el departamento de Cortés y en la zona Centro en el departamento de Francisco Morazán, presentan una estructura productiva diversificada entre los sectores primarios, secundarios y terciarios, que orienta un camino hacia el modernismo.

De acuerdo al crecimiento que muestra el censo poblacional de estas ciudades y su relación con los sectores secundarios y terciarios, podemos deducir que el grado de urbanización es directamente proporcional a la estructura moderna de la economía, donde predomina el sector secundario y terciario.

Sin embargo, si no hemos logrado transferir eficientemente los factores del sector primario al secundario y terciario, debemos trabajar en lograr la transición a través de buscar generar mayor valor agregado a la cadena de valor de los sectores primarios, lo cual no significa que debemos abandonar el primer motor de desarrollo que el país ha mantenido hasta la fecha.

Al realizar un sondeo con las principales cámaras de comercio e Industria representativas de las ciudades identificadas como potenciales polos de desarrollo por región⁴², se ha identificado el registro de empresas por cámara de comercio e industria, registrando la Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa y la Cámara de Comercio e Industria de Cortés, la mayor concentración de empresas representativas del dinamismo de la zona en el departamento de Francisco Morazán y Cortés. Adicionalmente, se visualiza un potencial económico en base al número de empresas inscritas en la Cámara de Comercio e Industrias de Atlántida localizada en la Ceiba, seguida de la Cámara de Comercio e Industrias de Copán, localizada en Santa Rosa de Copan, Cámara de Comercio en Industrias del Sur, operando en Choluteca, Cámara de Comercio e Industrias de Comayagua en Comayagua, Cámara de Comercio e Industrias de Juticalpa operando en Juticalpa, Cámara de Comercio e Industrias de La Esperanza en Intibucá y la Cámara de Comercio e Industrias de Danli, en Danli.

⁴² Facilitado por representantes de las diferentes Cámaras de Comercio e Industrias mencionadas e investigadas.

Cuadro 30.		
Registro de Empresas con respecto al numero de establecimientos		
Año 2006		
INSTITUCION	No. De Empresas Registradas	Porcentaje
Cámara de Comercio e Industrias de Danli	106.00	0.10%
Cámara de Comercio e Industrias de Intibuca	260.00	0.23%
Cámara de Comercio e Industrias de Juticalpa	776.00	0.70%
Cámara de Comercio e Industrias de Cortés	15,743.00	14.20%
Cámara de Comercio e Industrias de Comayagua	800.00	0.72%
Cámara de Comercio e Industrias del Sur	2,175.00	1.96%
Cámara de Comercio e Industrias de Copán	2,500.00	2.26%
Cámara de Comercio e Industrias de Atlántida	7,500.00	6.77%
Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa	22,029.00	19.88%
Total Empresas Registradas	51,889.00	46.82%
Fuente:		
Melvin Fajardo, Cámara de Danli y Cámara de Juticalpa		
Cilia Ventura, Cámara de Intibucá		
Alsira Fuentes, Cámara de Cortes		
Fátima Calix, Cámara Comayagua		
Lourdes Guevara, Cámara del Sur		
Karla Ruiz, Cámara de Tegucigalpa		
Angelica Ramirez, Cámara de Atlántida		
Casiodoro Martínez, Cámara de Copán		

En base a cifras de Banco Central de Honduras 2005, tomadas del directorio de establecimientos económicos se logró identificar la presencia de 110.8 mil establecimientos económicos de los cuales un 47% están registrados en alguna cámara de comercio e industrias de las principales y un 0.50% forman parte del sector exportador de bienes y servicios. En la cámara de comercio de Tegucigalpa se reporta registrado un 19.88% de los establecimientos económicos del país y en San Pedro Sula un 14.20%,

La actividad que muestra mayor número de establecimientos económicos la de Comercio al por Mayor y Menor (46.20%), seguido de Hoteles y Restaurantes (14.09%) e Industria Manufacturera con un (13.99%). El sector que mayor empleo genera es el sector agrícola, seguido del Comercio al Por Mayor y Menor, Servicios Comunitarios e Industria Manufacturera. El sector exportador de bienes y servicios esta integrado por establecimientos focalizados en el sector Comercio al Por Mayor (33%), e Industria Manufacturera (22.64%), seguidos de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (11.05%), y Actividad Inmobiliaria, Empresarial y de Alquiler.

Cuadro 31**Establecimientos Económicos por Sector**

Actividad	Total de Establecimiento	Promedio de Empleos x Sector	Establecimiento de Bienes/Servicios
Agricultura	108.00	50.11%	0.91%
Pesca	8.00	0.03%	0.00%
Explotacion de Minas y Canteras	35.00	0.03%	0.54%
Industria Manufacturera	15,502.00	7.41%	22.64%
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	27.00	0.07%	0.36%
Construcción	338.00	0.69%	0.36%
Comercio al Por Mayor y Menor	51,207.00	16.41%	33.33%
Hoteles y Restaurantes	15,617.00	4.56%	9.24%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	1,936.00	1.38%	11.05%
Intermediación Financiera	871.00	0.74%	0.72%
Actividad Inmobiliaria, Empresarial y de Alquiler	10,734.00	3.52%	10.33%
Admon, Pública y Defensa	42.00	0.03%	0.00%
Enseñanza	1,225.00	1.28%	1.27%
Servicios Sociales y de Salud	3,446.00	1.62%	4.89%
Otras Actividades de Servicios Comunitarios	9,718.00	12.10%	4.35%
Organizaciones y Organos Extraterritoriales	18.00	0.03%	0.00%
Total de Establecimientos	110,832.00		0.50%

Fuente: Cálculo propio en base a datos del Directorio de Establecimientos Económicos de Honduras, del BCH. Para el cálculo de los empleos promedios, se utilizó la marca de clase de los rangos investigados por la encuesta multiplicado por la cantidad de establecimientos que coincidieron en ese rango. Los establecimientos exportando bienes y servicios son el resultado de sumar establecimientos exportando bienes y servicios.

1.1.1.7 Mercado Laboral

1.1.1.7.1 Población en Edad de Trabajar⁴³. (PET)

La población en edad de trabajar⁴⁴ es de 5,5 millones lo que significa el 75% de la población total, cifra de la cual el 47% son hombres y 53% mujeres. Residiendo en zona urbana se localizan un 47%, de los cuales un 45% son hombres y un 55% son mujeres y en zonas rurales un 53% siendo mitad hombres y mitad mujeres.

En la zona Urbana se encuentran localizados un 13.5% en el Distrito Central y 7.7% en San Pedro Sula.

El nivel educativo de la PET varía desde ningún nivel (13.5%), Nivel Primaria (53.6%), Nivel Secundaria (24.4%), Superior (5.6%), predominando la población que alcanza educación primaria, la que superó cifras del 2005, donde la población con nivel primario no superaba el 16.7%, lo que nos lleva a pensar que en el país se reflejan avances a nivel del grado de escolaridad de la PET, siendo este esfuerzo todavía

⁴³ Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares, Programa de Encuestas, INE. Datos periodo del 3 de Mayo al 11 de Julio 2006.

⁴⁴ Mayores de 10 años.

insuficiente para las necesidades de desarrollo del país, si revisamos por otra parte, que el nivel superior es alcanzado por un limitado número de personas.

La mayor concentración de la PET, se encuentra en los rangos de edad de los 19 a 29 años representando este segmento un 24%, lo que explica que el país cuenta con una población productiva en el rango de joven.

1.1.1.7.2 Población Económicamente Activa (PEA)⁴⁵

La PEA representa el 38% de la población total hondureña, lo que equivale a 2.8 millones de la población total, de la que el 65.4% son hombres y 34.6 mujeres, viviendo en el área urbana un 48.7% y 51.3% en zona rural.⁴⁶ Siendo las zonas urbanas de mayor concentración el Distrito Central (14%) y San Pedro Sula (8.6%).

Del total de la PEA un 14.2% no cuenta con ningún nivel educativo, alcanzando el 55.9% educación primaria (terminada o no), reportando educación superior únicamente un 7.4%.

La edad predominante de los integrantes de la PEA se reporte en el rango de de 19 a 29 años (30%), de los cuales 29.5% son hombres y 31.1% son mujeres, considerándose entonces este indicador integrado mayoritariamente por la población joven.

1.1.1.7.3 Comportamiento de la PEA con respecto al Sector Económico

La actividad Económica con mayor aporte promedio a la PEA en el periodo 2003-2006 ha sido la de agricultura, silvicultura, caza y pesca con aporte promedio en los últimos tres años del 37%, seguido de comercio, hoteles y restaurantes siendo el aporte del 20.00%, industria y manufactura con un promedio del 15.00%, servicios comunales sociales y personales con un 15%, construcción con un promedio del 6% y transporte, almacenamiento y comunicaciones representaron un promedio de 3%, establecimientos financieros, seguros y bienes inmuebles presentó un promedio de 3%, y siendo los sectores de electricidad, gas y agua, así como explotación de minas y canteras los menos representativos con un 0.41% y 0.23% respectivamente.

⁴⁵ Personas mayores de 10 años que manifiestan tener algún empleo o bien, no tenerlo pero buscando algún empleo

⁴⁶ Cálculos de la Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares. INE Mayo-Julio 2006

Cuadro 32 a.							
Honduras: PEA por Sector Productivo (Miles de Personas)					Crecimiento Anual		
Actividad Económica	2003	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	906.30	851.10	997.20	1,000.06	-6.09%	17.17%	0.29%
Comercio al por Mayor y Menor, Restaurantes y Hoteles	495.90	514.50	503.80	570.88	3.75%	-2.08%	13.31%
Construcción	122.80	143.50	135.50	176.19	16.86%	-5.57%	30.03%
Electricidad, gas y agua	9.60	10.00	11.10	11.62	4.17%	11.00%	4.64%
Establecimientos Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles	73.30	69.50	81.70	89.13	-5.18%	17.55%	9.10%
Explotación de Minas y Canteras	5.80	6.40	6.20	5.40	10.34%	-3.13%	-12.90%
Servicios Comunales, Sociales y Personales	362.10	375.60	342.50	402.56	3.73%	-8.81%	17.54%
Industria y Manufactura	381.20	385.50	378.10	419.12	1.13%	-1.92%	10.85%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	79.10	82.80	87.40	94.94	4.68%	5.56%	8.63%
TOTAL PEA POR AÑO	2,436.10	2,438.90	2,543.50	2,769.89	0.11%	4.29%	8.90%

Fuente: 2003, 2004, 2005 Cálculos en Base a Cifras BCH.

Año 2006 de la Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares, INE Mayo 2006. No incluye Personas que buscan trabajo por primera vez, y los que no respondieron

Los sectores que han reportado mayor crecimiento de absorción a la PEA 2006, fue el sector de construcción (30.03%), servicios comunales y personales con un 17.54% y comercio al por mayor y menor restaurantes y hoteles con un crecimiento del 13.31%, Industria y Manufactura con un 10.85%.

De lo anterior (Cuadro 32.a) deducimos que el rubro de agricultura, silvicultura, caza y pesca despunta como un rubro de mayor aporte relativo a la PEA 2005 con un crecimiento del 17.7%, sin embargo para 2006 fue el sector de menor crecimiento con respecto al año anterior, lo que nos remite a confirmar que para Honduras el Sector Agrícola a pesar de ser un motor importante como sector productivo ha contado con una estrategia de desarrollo intermitente, representando este mismo sector para el 2006 un deterioro reflejado en menor crecimiento, en este mismo año todos los sectores reportaron un crecimiento positivo a excepción del sector mina y canteras, siendo consecutivo el decremento durante los dos últimos años.

Al análisis de la PEA se realizó una revisión de la misma por regiones específicamente para el rango de jóvenes (Cuadro 32.b) quienes son los predominantes para este indicador, encontrando entre los departamentos con mayor contribución en orden de importancia y regionalizando, al departamento de Cortés para la región norte, al departamento de Francisco Morazán para la región centro, Choluteca para la región sur, Copán para la Región Occidente y Olancho para la región Oriente.

Cuadro 32. b		
PEA POR REGION Y DEPARTAMENTO POBLACION DE 12 A 34 AÑOS		
Region Norte	Atlantida	88,111
	Colón	53,773
	Cortés	329,851
	Yoro	101,141
Region Centro	Francisco Morazán	278,340
	Comayagua	81,598
	La Paz	34,113
Region Sur	Choluteca	85,015
	Valle	29,963
Region Occidente	Intibuca	36,748
	Lempira	45,050
	Ocatepeque	28,252
	Santa Barbara	79,034
	Copán	71,572
Region Oriente	Olancho	91,307
	El Paraiso	65,886
	Ciudad con mayor PEA juvenil	
Fuente: Encuesta Mayo 2006		

1.1.2 Estructura de los Sectores Productivos y su Contribución al PIB.

En la conformación de PIB encontramos que el mayor aporte es realizado por las ramas de actividad de agricultura, silvicultura, caza y pesca, conservando un promedio del 23% durante los últimos cinco años, siguiendo este orden de prioridad la actividad de industria y manufactura con un aporte promedio del 15% para el mismo periodo, asimismo comercio restaurantes y hoteles han aportado para ese periodo un promedio del 10% al PIB. Establecimientos financieros representa un 9% de la estructura del PIB, y transporte, almacenaje y comunicaciones aportan un promedio del 9% aproximadamente.

Cuadro 33
PIB por Rama de Actividad
PRECIOS CONSTANTES DE 1978

	2002	2003	2004 ^{p/}	2005 ^{p/}	2006 ^{p/}	Variaciones Relativas			
						03/02	04/03	05/04	06/05
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	1,723	1,768	1,891	1,886	2,039	2.6	7.0	-0.3	8.1
Minas y Canteras	124	128	125	130	140	3.2	-2.3	4.0	7.7
Industria Manufacturera	1,143	1,185	1,233	1,296	1,360	3.7	4.1	5.1	4.9
Construcción	218	248	245	254	260	13.8	-1.2	3.7	2.4
Electricidad, Gas y Agua	227	250	266	300	322	10.1	6.4	12.8	7.3
Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	621	644	678	721	763	3.7	5.3	6.3	5.8
Comercio, Restaurantes y Hoteles	745	768	804	843	891	3.1	4.7	4.9	5.7
Establecimientos Financieros y Otros	708	720	743	806	891	1.7	3.2	8.5	10.5
Propiedad de Vivienda	475	495	517	540	564	4.2	4.4	4.4	4.4
Administración Pública y Defensa	402	394	432	468	495	-2.1	9.7	8.3	5.8
Servicios Personales	620	642	668	690	742	3.5	4.0	3.3	7.5
Producto Interno Bruto a c. f.	7,006	7,242	7,602	7,934	8,467	3.4	5.0	4.4	6.7
Impuestos Indirectos Netos de Subsidios	517	543	574	575	555	5.0	5.7	0.2	-3.5
Producto Interno Bruto a p. m.	7,523	7,785	8,176	8,509	9,022	3.5	5.0	4.1	6.0

Fuente: Banco Central de Honduras.
p/ Preliminar.

Los sectores con mayor crecimiento en su aporte al PIB en el año 2006 con respecto al año anterior fueron establecimientos financieros con un 10.5%, seguido de agricultura, silvicultura, caza y pesca con un 8.1%, minas y canteras con un 7.7%, servicios personales con un 7.5%, electricidad, gas y agua con un 7.3%.

1.1.3 Dinamismo de Sectores Productivos

1.1.3.1 Actividad Económica⁴⁷

Del análisis del índice mensual de la actividad económica (IMAE) indicador que mide la tendencia del comportamiento de la actividad productiva del país, se pudo observar que el sector de agricultura, silvicultura y pesca tuvieron un crecimiento del 8.2% reponiéndose de la caída del 0.3% reportada en el año anterior, siendo las actividades representativas para el crecimiento de éste sector la de pesca, agrícola y avícola. Encontrándose entre los productos agrícolas de mayor impacto el café, palma africana, y caña de azúcar. La actividad avícola ha crecido debido al aumento del engorde y cría de aves. El sector de pesca crece respondiendo sobre todo al incremento de la producción del camarón cultivado.

El sector de minas y canteras presenta un crecimiento del 2%, contrario a la disminución presentada en el 2005 (19.4%), resultado del crecimiento de canteras (39.5%) provocado por la inversión privada, ya que minas más bien se contrajo en un 8%, producto de una menor extracción de oro (8.14%) y zinc (11.4%), pese a que la extracción de plata y plomo sí se incrementó en un 1.3% y 7.8% respectivamente.

⁴⁷ Índice Mensual de Actividad Económica (IMAE). Enero a Noviembre del 2006. Banco Central de Honduras (BCH)

La actividad manufacturera refleja un crecimiento de 5.0%, superior al registrado en el mismo período de 2005 (2.3%). Incremento atribuible al crecimiento de la Industria Básica de Metales (47.0%), Minerales no Metálicos (20.9%), Productos de Papel (11.9%), Otras Industrias (8.0%), Alimentos, Bebidas y Tabaco (4.8%), Textiles y Productos de Vestir (3.2%) y Productos Metálicos (0.5%). En contraste, se registran decrementos en la producción de Sustancias y Productos Químicos (4.6%) y Productos de Madera (2.7%).

El indicador del sector Electricidad y Agua aumentó 6.0% (12.9% en 2005), por la mayor generación de energía eléctrica (6.4%). Por su parte, el consumo de agua se ha incrementado solamente 0.1%.

El comportamiento de la Construcción Privada medida a través de los permisos de construcción mantiene su dinamismo, mostrando una evolución positiva al crecer 39.5% (-6.0% en 2005), comportamiento explicado por el aumento en las edificaciones en las principales ciudades del país, especialmente las construcciones para uso residencial (30.1%), comercial (69.2%), industrial (63.4%) y de otros edificios (21.6%).

La actividad comercial medida a través de la corriente de bienes, registra un crecimiento de 10.9%, explicado principalmente por un aumento de 13.3% en las importaciones de bienes.

El sector de Transporte y Comunicaciones mostró comportamiento favorable al crecer en 13.1% (7.8% en 2005), impulsado por el aumento en la prestación de servicios de telecomunicaciones 23.1% (10.4% en 2005), resultado de la ampliación en cobertura de telefonía fija y móvil de las empresas privadas y de Hondutel, la prestación de servicios de transporte terrestre crece en 7.0% y transporte marítimo en 7.8 (9.6% en 2005).

El sector de Banca y Seguros refleja un incremento de 24.1% (5.5% en 2005), explicado principalmente por el crecimiento en la actividad Bancaria (29.4%), medido a través de los préstamos nuevos otorgados al sector privado, destinados mayormente al sector comercio un 29.8%, 19.2% al consumo, 17.8% a servicios, 14.7% a propiedad raíz, 13.3% a la industria y 5.2% al sector agropecuario. Por su parte, la actividad Seguros crece en 0.8%.

De acuerdo a estimaciones basadas en información de la Secretaría de Finanzas, este sector refleja un incremento de 9.7% (8.3% en 2005), debido al aumento en las transferencias corrientes de la Administración Central al sector privado, principalmente por las realizadas para absorber el incremento de precios internacionales de los derivados del petróleo.

El indicador de este sector muestra un incremento de 9.0%, resultado del aumento en los Servicios Públicos 10.4% (6.0% en 2005).

1.1.3.2 Sector Externo

Entre los principales rubros con mayor aporte a la estructura de las exportaciones se encuentran el Café con un 21%, Banano con un 13%, Camarón 9% y Zinc con un 6%, representando estos tres productos los de mayor participación en el valor de las exportaciones durante los últimos 3 años, mostrando el café una mayor participación anual.

El café se perfiló como el producto de mayor valor en las exportaciones en dólares americanos, reportando en términos monetarios ingresos de 403 mil millones, seguido de Banano (250 mil millones), Camarón (180 mil millones) y Zinc (113 millones). Sin embargo, si analizamos la tendencia de crecimiento

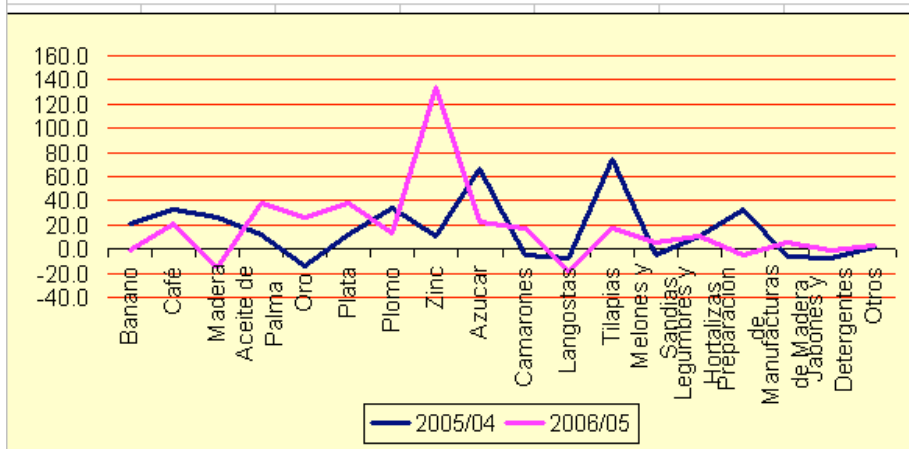
del 2006 con respecto al año anterior, de las cifras estimadas en valores concluimos que los productos de mayor incremento fueron Zinc (113%.4%), Aceite de Palma (38.2%) en iguales proporciones que la Plata, Oro (26.1%), Camarones (17.6%), Legumbres y Hortalizas (11.1%) y Melones y Sandías (5.6%).

Los sectores con mayor crecimiento en volumen en el mercado externo para el año 2006 con respecto al año anterior y en base a cifras de BCH⁴⁸ fueron la plata (29%), camarones (20.7%), café (20%), plomo y zinc (16%) respectivamente y manufacturas

Cuadro 34			
% Aporte a Valor de Exportaciones por Producto			
Cifras de Exportaciones FOB en Valores (US\$) de Enero a Diciembre de cada Año			
PRODUCTO	2004 ^{P/}	2005 ^{P/}	2006 ^{P/}
BANANO	13%	15%	13%
CAFÉ	16%	20%	21%
MADERA	2%	3%	2%
ACEITE DE PALMA	3%	3%	3%
ORO	5%	4%	4%
PLATA	1%	1%	1%
PLOMO	0%	1%	1%
ZINC	3%	3%	6%
AZÚCAR	1%	1%	2%
CAMARONES	10%	9%	9%
LANGOSTAS	2%	2%	1%
TILAPIAS	2%	2%	3%
MELONES Y SANDIAS	2%	2%	2%
LEGUMBRES Y HORTALIZAS	2%	2%	2%
PREPARACIONES LEGUMBRES Y FRUTAS	1%	1%	1%
MANUFACTURAS DE MADERA	2%	2%	1%
JABONES Y DETERGENTES	3%	2%	2%
OTROS PRODUCTOS	31%	28%	26%

Fuente: Sistema Aduanero y Compañías Exportadoras de bienes.
 Nota: Cifras ajustadas por la Subgerencia de Estudios Económicos del BCH para adecuarlas a criterios metodológicos de Balanza de Pagos. Excluye exportaciones de maquila.
^{P/} Preliminar

Figura 18
Exportaciones FOB, Principales Productos
Variaciones Relativas (% de Crecimiento Anual)
 (Enero a Diciembre de cada Año)
 Valor en US\$

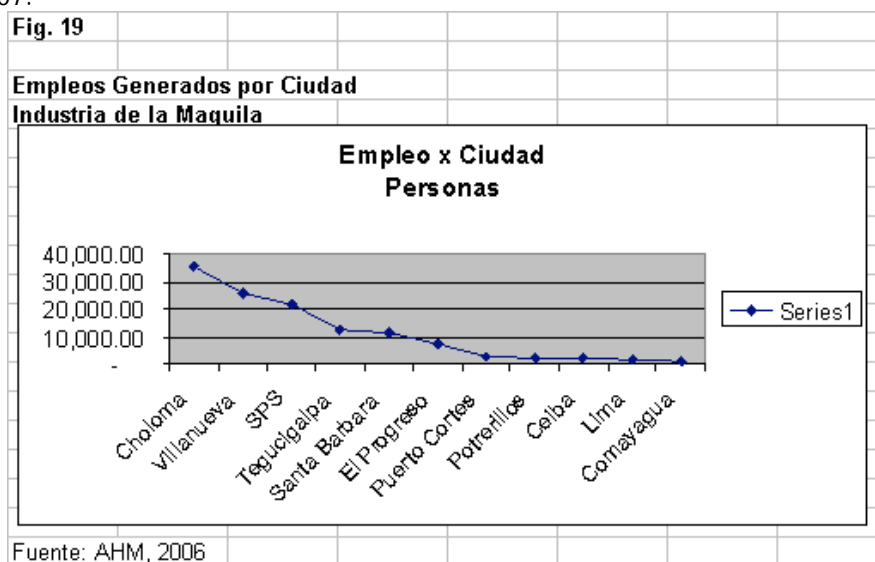


Fuente: Sistema Aduanero y Compañías Exportadoras de bienes.
 Nota: Cifras ajustadas por la Subgerencia de Estudios Económicos del BCH a criterios metodológicos de Balanza de Pagos. Excluye exportaciones de maquila.
^{P/} Preliminar

⁴⁸ Cifras Comercio Exterior 2006, BCH

de madera (6%). Presentando decremento en volumen con respecto al año anterior los siguientes productos: madera, langosta, aceite de palma, legumbres y hortalizas, y preparación de legumbres y hortalizas.

En el mercado externo, la maquila sigue perfilándose en el cuarto lugar a nivel mundial del mercado americano, después de China, México, Bangladesh, colocándose como el mayor proveedor de CA en ese mercado. En el contexto Nacional la tendencia de este sector es creciente rebasando los 2,500 millones de dólares en exportaciones. El efecto del crecimiento de la maquila se refleja en una mayor generación de empleo en las ciudades de Choloma, Villanueva, SPS, Tegucigalpa, Santa Bárbara, El Progreso, Puerto Cortes, Potrerillos, Ceiba, Lima, y Comayagua. Creando actualmente 134 mil puestos distribuidos en esos departamentos, con perspectivas de crear 8000 puestos adicionales en la ciudad de Choloteca, para el año 2007.⁴⁹



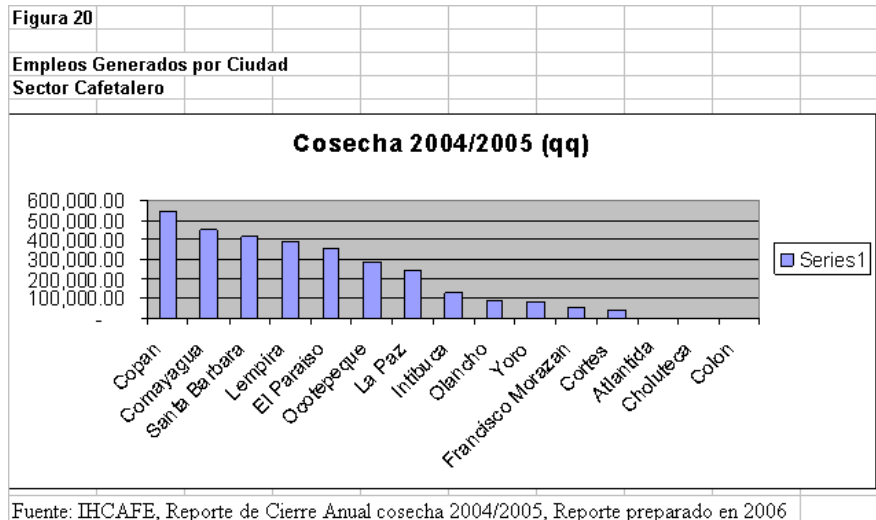
El sector cafetalero genera mayor dinamismo económico en los departamentos de Copán, Comayagua, Santa Bárbara, Lempira, El Paraíso, Ocotepeque, la Paz e Intibucá. (Fig. 20)⁵⁰

Estimaciones del Instituto Hondureño del Café (IHCAFE), indican que alrededor de 500,000 personas dependen de la actividad cafetalera y absorben más del 13% de la fuerza laboral del sector rural. La mayor parte de la mano de obra empleada en la actividad productiva es de tipo familiar, no calificada, en especial en las unidades de áreas menores de 2 manzanas. Las fincas de tamaños medios y grandes contratan la mano de obra en especial para la cosecha, cubriendo sus necesidades por medio de la contratación de los productores de los estratos más bajos.⁵¹

⁴⁹ AHM.

⁵⁰ IHCAFE, Reporte de Cierre Anual cosecha 2005/2006

⁵¹ La Caficultora en Honduras, CLADS-INCAE



La producción de Camarón, Melones y Sandías, inciden mayormente en los departamentos de Choluteca y Valle.

En lo referente al camarón, la generación de empleo es beneficiada mayormente por la actividad de producción e industrialización siendo el tercer sector exportador del país, después del café y el banano, integrada por alrededor de 27 mil fuentes de empleo que benefician a 160,250 personas.⁵² De este sector se benefician directa e indirectamente una gran cantidad de empresas y personas en el país, especialmente en las zonas sur y centro. En la zona sur el sector camaronero es el principal empleador y, además donde se identifican mejores salarios.⁵³

La producción de Legumbres y Hortalizas, y Preparación de Legumbres, tienen impacto en el Departamento de Comayagua, Choluteca, Yoro, Atlántida y Cortes.

Otro sector que en los últimos años ha generado dinamismo económico en el país, es el sector turismo, Honduras es un país que se ha dado a conocer internacionalmente por la grandeza de sus restos arqueológicos mayas en Copán y por el esplendor de los arrecifes coralinos de sus islas en el Atlántico. Sin embargo, el país ofrece otros atractivos tales como playas, naturaleza, biodiversidad y culturas vivas. A partir del año 95, la industria ha mostrado una tendencia creciente en el país, tanto como generador de divisas como por las tendencias a sostenerse en el largo plazo. Para el año 2002, se lograron ingresos por divisas de Miles de US\$ 341.5 por este rubro al mismo tiempo que se reportaron 77,213 empleos⁵⁴, convirtiéndose en la cuarta actividad generadora de divisas, después del café, banano y camarón. Los departamentos considerados con mayor potencial son la Ceiba como la capital de ecoturismo por su cercanía al río cangrejal, y a las reserva de cuero y salado y pico bonito y por la presencia de la cultura Garífuna, sin embargo existe en el país una gran biodiversidad contando con 107 zonas protegidas. En la zona norte y sur se cuenta con humedales y biodiversidad. En Copán, las Ruinas generan una gran actividad económica en la zona. El Caribe Hondureño, se destaca por su actividad turística entre ello las ciudades de Puerto Cortés, Tela, Ceiba, Trujillo e Islas de la Bahía, que además cuenta con arrecifes

⁵² ANDAH, Junio 2007

⁵³ La Industria del Camarón en Honduras, Condiciones de Competitividad, CLADS Octubre 1997

⁵⁴ Instituto Hondureño de Turismo. Página Web

coralinos y de esponja ocupando uno de los primeros cinco sitios de buceo en el mundo, a su fama se suman los criaderos de especies como tiburones, ballenas y peces, siendo destino de cruceros.

Es importante anotar que las ciudades que tienen mayor desarrollo industrial marcan mayor tendencia a la generación de empleo, en cambio las ciudades que basan su estructura productiva en productos primarios sin valor agregado han mostrado una tendencia a desarrollarse más lentamente, con esto no se quiere expresar que al sector agrícola debe olvidarse, sino más bien es necesario orientarlo a lograr una oferta de productos con mayor valor agregado, con fines a cumplir con exigencias de clientes sofisticados, especializados en segmentos específicos con demanda global, capaz de anticiparse a los requisitos de los clientes. Para lo cual, es necesario contar con insumos de alta calidad y por otra parte con recursos especializados lo que puede lograrse apoyados en un sistema educativo respondiendo a los sectores productivos y sistemas de capacitación formando recursos humanos. Al mismo tiempo, se exige de fortalecer la infraestructura básica, productiva y vial de las ciudades potenciales polos de desarrollo mediante el acceso a recursos financieros para la inversión y facilitando el acceso a mercados apoyados en sistemas inteligentes. Los trámites administrativos para la creación de nuevas empresas será tarea que debe resolverse en el corto plazo.

1.1.3.3 MIPYMES

La micro y pequeña empresa (menor que 50 empleados) en Honduras⁵⁵ asciende a un total de 250 mil unidades productivas, integrando los sectores de comercio el 75% y la industria manufacturera un 25%. La Microempresas (hasta 10 empleados), se ha caracterizado un 75% como empresas de tipo autoempleo y de subsistencia y son un 98% del total de empresas existentes este sector. Pequeñas empresas (11-50 empleados) tienen presencia con apenas un 2%. Las Medianas empresas (20-150 empleados) se encuentran en los sectores de producción de alimentos, bebida, textil, muebles, metalmecánica, química, caucho y plástico.

La importancia de este sector se vuelve significativa ante los últimos descubrimientos en los países desarrollados donde se estima que las PYMEs proveen contribuciones significativas al PIB y a las exportaciones de bienes manufacturados a nivel mundial. También han sido reconocidas como importantes fuentes de innovación y como incubadoras de grandes empresas de mucho éxito.

Las PYMES, por otra parte han sido reconocidas como una importante fuente de empleo especialmente para la mano de obra no capacitada o excedente, la cual no podría encontrar una oportunidad en el mercado de las grandes empresas (Gillis, 2000; OECD 1997 y 2000). También han sido reconocidas por su habilidad para crear empleos en aquellas áreas geográficas en las cuales las grandes empresas no están presentes. Debido a su característica de ser generalmente las mayores generadoras de empleo, las PYMES se convierten en importantes distribuidoras del ingreso con lo que ayudan a la creación de una sociedad más equitativa.

En Honduras⁵⁶ existe muy poca información sobre este sector y son muy limitados los estudios alrededor del impacto de las PYMEs en el PIB, empleo, ingreso familiar, competitividad, entre otros indicadores de apoyo al crecimiento de la economía, sin embargo se ha manejado que proveen 45% del empleo a la

⁵⁵ Proyecto GTZ/CEPAL, México, 28 de mayo 2002. Frank Wältring

⁵⁶ El Estado y la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa. Irene Barquero, Tegucigalpa, PNUD, 2003. Colección Cuadernos de Desarrollo Humano Sostenible

Población Económica del país. Entre 1996 y 2000, el número de PYMES se vio incrementado en 32%, lo que representa un incremento del empleo generado por el sector de 34% en ese periodo. Se estima que la contribución de este sector al ingreso doméstico bruto en la región centroamericana es de aproximadamente un 12% del total de ingresos.

Es importante resaltar que las PYMEs hondureñas se encuentran ubicadas en zonas urbanas, dedicadas a actividades comerciales y trabajan la mayoría de manera informal, debido a la complejidad y falta de claridad de los procedimientos de registro. También es importante recalcar el hecho de que la mayoría trabajan con métodos de producción tradicionales, de baja tecnología y capacidad gerencial. Siendo uno de los grandes obstáculos para el crecimiento de este sector el acceso al crédito y su vinculación con los mercados careciendo de capacidad exportadora.

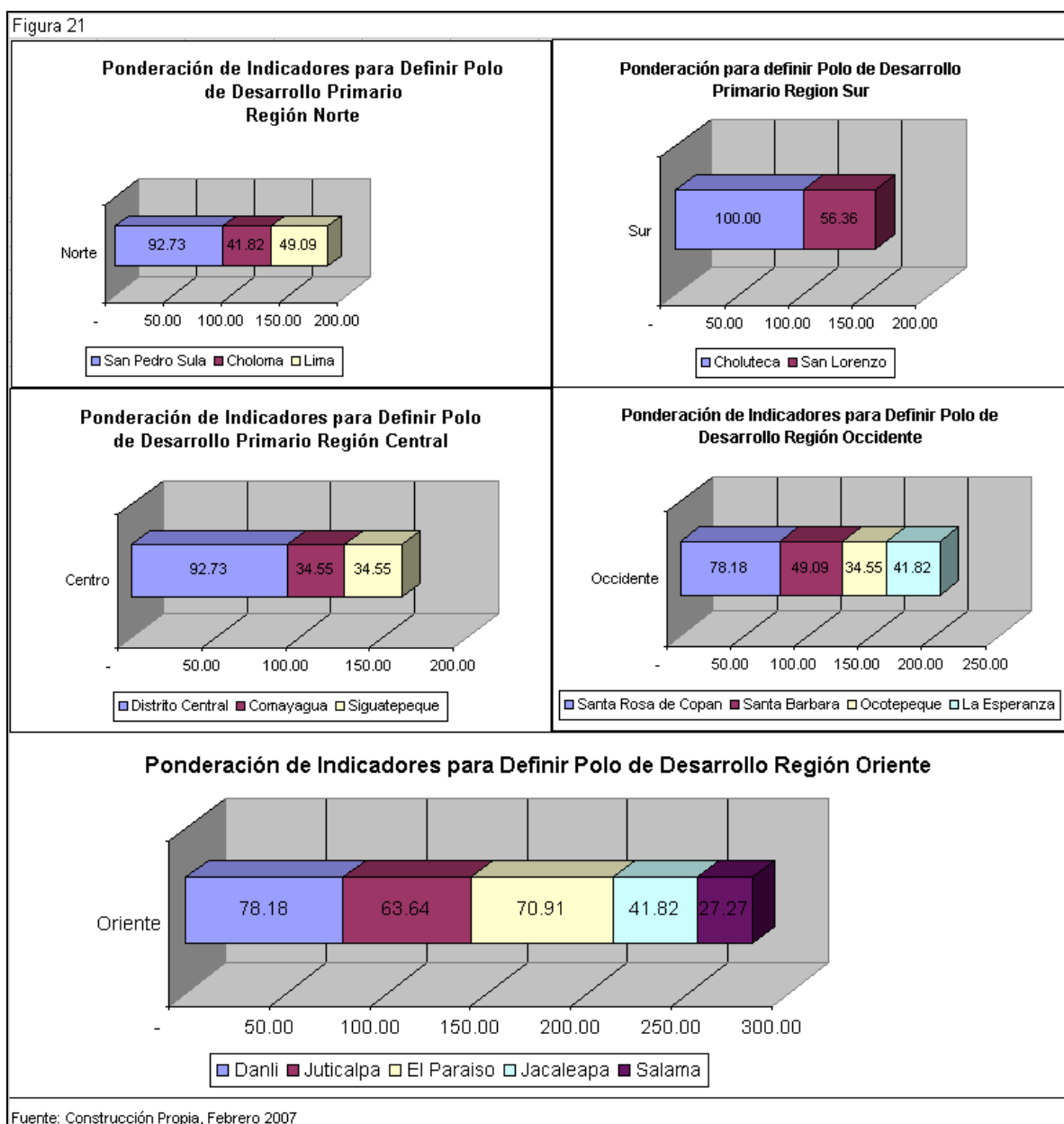
Las PYMEs no cuentan con políticas claras que permitan su desarrollo, por una parte contamos con políticas de promoción de la inversión y producción, orientadas a promover casi exclusivamente las industrias exportadoras, lo que no favorece a la mayoría de las PYMES quienes por su baja capacidad de crear capacidades de exportación son ignoradas, sin obviar que existen entre esta política oportunidades que podrán ser aprovechables por las PYMEs si estas se fortalecieran en su reducción de costos, acceso a mercados, fortalecimiento del recurso humano, facilitación de capital, induciéndolas adicionalmente a procesos de asociatividad productiva empresarial, transferencias de tecnologías mediante la creación de capacidades y procesos de calidad.

2I CAPITULO II

2.1 Definición de Ciudades Polos de Desarrollo y Análisis del Dinamismo en las Zonas

2.1.1 Definición de Ciudades Polos De Desarrollo Primarios en Base a Cifras.

En base al análisis ponderado de indicadores, se identificó una ciudad polo de desarrollo primario por zona, habiéndose asignado la categoría de ciudad polo de desarrollo primario a San Pedro Sula en la zona norte, El Distrito Central en la zona central, Choluteca en la zona sur, Santa Rosa de Copán en la zona de Occidente y Danlí en la zona de oriente



Los resultados anteriores son el reflejo de la evaluación de los siguientes indicadores: población, crecimiento poblacional, índice de alfabetismo, IDH, IPH, ingreso per cápita, disponibilidad de técnicos y gerentes, infraestructura básica, presencia de rubros de exportación, PEA y capacidad de absorción de la fuerza laboral por zona y por ciudad.

Figura 22. INDICADORES PARA DEFINIR CIUDAD POLO DE DESARROLLO PRIMARIO POR REGION

Ciudad	Mayor Población	Mayor Crec. Poblacion	Mayor Índice de Alfabetismo	Mayor IDH	Menor IPH	Mayor Ingreso Percapita	Disponibilidad de Técnicos y Gerentes	Infraestructura Básica	Presencia de Rubros de Exportación	Mayor Aporte a PEA	Mayor Capacidad de Absorber la oferta laboral
Zona Norte	San Pedro Sula	Choloma	San Pedro Sula	San Pedro Sula Lima	San Pedro Sula Lima	San Pedro Sula	San Pedro Sula	Sula Choloma Lima	Sula Choloma Lima	San Pedro Sula	San Pedro Sula
Zona Central	Distrito Central	Comayagua Siguatepeque	Distrito Central	Distrito Central	Distrito Central	Distrito Central	Distrito Central	Distrito Central	Distrito Central Comayagua Siguatepeque	Distrito Central	Distrito Central
Zona Sur	Choluteca	Choluteca	Choluteca San Lorenzo	Choluteca	Choluteca San Lorenzo	Choluteca San Lorenzo	Choluteca	Choluteca San Lorenzo	Choluteca San Lorenzo	Choluteca	Choluteca
Zona Occidente	Santa Rosa de Copan	Santa Rosa de Copan	Santa Barbara	Ocoatepeque La Esperanza	Santa Barbara	Santa Rosa de Copan	Santa Rosa de Copan	Santa Rosa de Copan Barbara La Esperanza	Santa Rosa de Copan Barbara La Esperanza Ocoatepeque	Santa Rosa de Copan	Santa Rosa de Copan
Zona Oriente	Danli	Juticalpa	Danli El Paraiso	Danli, El Paraiso, Jacaleapa	El Paraiso, Jacaleapa, Salama	Danli, El Paraiso, Jacaleapa	Danli, Juticalpa	Danli, Juticalpa, El Paraiso	Danli, Juticalpa, El Paraiso	Juticalpa	Danli, Juticalpa, El Paraiso

Fuente: Construcción Propia, Febrero 2007

2.2 Obstáculos y Brechas entre la Oferta y la Demanda Laboral Caracterizada por Regiones

La información presentada a partir de este inciso es producto de una investigación del mercado basada en la percepción y en el consenso de los actores económicos, políticos y sociales de las zonas analizadas, y no representa la opinión del autor ni de la Secretaría del Trabajo en particular.

2.2.1 Principales Obstáculos y Brechas de la Oferta Identificadas por Región.

1. **Padrinazgo socio-económico y/o político:** El padrinazgo y contar con una red de relaciones e influencias es una variable determinante al optar a plazas y empleos, convirtiéndose ésta en una limitante para las personas excluidas de los círculos privados o públicos que manejan la información sobre la disponibilidad de empleo, presentándose esta situación tanto en el sector público como en el sector privado.

2. **Carencia de un sistema de información para lograr la inserción laboral efectivo y eficaz:** Falta de información de oportunidades para la oferta, por limitado acceso a la misma o bien por falta de fuentes efectivas de información que las difundan. Existe falta de orientación hacia lograr una eficaz tarea en la búsqueda de empleo.

No existe un sistema de información unificado que permita difundir las oportunidades de empleo y darle seguimiento al proceso de información, colocación y resultados.

Ausencia de un sistema de intermediación laboral efectivo y eficiente, que permita la colocación y la difusión de la disponibilidad de puestos, acompañado de desarrollar capacidades en el recurso humano disponible, contando para tal fin con bolsas de trabajo y oficinas o web donde encontrar la información.

3. Carrera gubernamental interrumpida por sesgo político: La carrera gubernamental de los empleados del sector público, se ve interrumpida por los cambios de gobierno, dejando de aprovechar la experiencia e inversión en capital humano realizada en otros periodos de gobierno.

4. Limitadas fuentes de empleo: Pocas fuentes de empleo en comparación con la amplia oferta laboral, lo que al mismo tiempo trae como consecuencia bajos salarios. Fomentar la creación de fuentes de trabajo, debe ser una política prioritaria para el gobierno central y los gobiernos locales. El ritmo de crecimiento de los sectores productivos es menor que el crecimiento de la población lo que exige mayores demandas por crear fuentes de empleo. (Mayor oferta que demanda)

Los perfiles y competencias de los oferentes no siempre coinciden con los requisitos de personal de las empresas en lo referente a formación, capacitación y experiencia.

Poca orientación hacia la creación y fortalecimiento de fuentes de empleo en la ejecución de proyectos (infraestructura, emprendedurismo, etc).

Política incierta para fomento a la inversión tanto nacional como extranjera, para asegurar mayor presencia de fuentes de trabajo.

5. Amplia oferta laboral: La oferta laboral es mayor que la demanda, por lo cual la competencia por los puestos es alta.

6. Bajos salarios: Baja remuneración salarial. Todavía existen muchas empresas y sectores en donde no se alcanza el salario mínimo (sub-empleo invisible).

7. Incongruencia entre competencias exigidas, puestos y salarios: Elevadas exigencias sobre competencias solicitadas (edad, formación profesional, idiomas y experiencia), las que no siempre corresponden a los puestos y salarios en el mercado.

8. Falta de Formación profesional de la oferta: Falta de orientación y formación profesional de la fuerza laboral hacia las carreras demandadas por los sectores productivos con alto potencial de desarrollo en cada zona. Falta de capacitación de la fuerza laboral para responder a la modernización de los sectores productivos.

9. Pocas oportunidades para formación de competencias de la oferta en el sistema educativo informal: Pocas oportunidades de formación y capacitación orientada a cumplir con las competencias exigidas por la demanda. El nivel educativo, reflejado en la formación académica y poca escolaridad son un obstáculo para optar a posiciones de mejores condiciones salariales en las empresas y siendo una alternativa el sistema educativo informal para fortalecer la oferta, éste tiene problemas de cobertura, acceso y orientación hacia las necesidades de la demanda.

10. Deterioro en el sistema educativo formal: se refleja en la mala calidad en formación del recurso humano, poco orientado a la investigación, innovación y en la competitividad de las empresas.

11. Sistema de colocación y empleo discriminatorio: con pocas oportunidades por género, etnias, edad y personas con capacidades especiales. En algunos sectores productivos la brecha de contrataciones por género es más profunda al buscar oportunidades de empleo, asimismo cuando se es parte de una etnia, adulto mayor o personas con capacidades especiales. Ausencia de programas que permitan la inserción temprana de la oferta laboral al mercado, y por otra parte generar empleo para todos sin discriminaciones

La edad se ha convertido en una variable crítica, identificada como una de las más fuertes limitantes, debido a que los empleadores prefieren personas jóvenes, por lo cual orientan las oportunidades al segmento de la PEA comprendido por los jóvenes (16 a 30 años), sin embargo es altamente contradictorio al encontrar exigencias de experiencia solicitada por la demanda en donde este segmento presenta debilidades de poder corresponder a las exigencias de experiencia y alto nivel educativo. Por lo tanto, la experiencia solicitada no corresponde a las edades en las que se puede lograr, y por otra parte, se pierde la experiencia desarrollada como adulto o adulto mayor.

Obstáculos	REGION QUE LO REPORTA				
	Región Norte	Región Central	Región Sur	Región Oriente	Región Occidente
1. Padrinazgo socio-económico y/o político		X	X		X
2. Carencia de un sistema de de información para lograr inserción laboral efectivo y eficaz	X	X	X	X	X
3. Carrera gubernamental interrumpida por sesgo político		X	X		X
4. Limitadas fuentes de empleo	X	X	X	X	X
5. Amplia oferta laboral	X	X	X	X	X
6. Bajos salarios	X	X	X	X	X
7. Incongruencia entre competencias exigidas, puestos y salarios.	X	X	X	X	X
8. Falta de Formación profesional de la oferta	X	X	X	X	X
9. Pocas oportunidades de formación de competencias mediante el sistema educativo informal	X	X	X	X	X
10. Deterioro en el sistema educativo formal	X	X	X	X	X
11. Sistema de colocación y empleo discriminatorio: género, edad, raza y personas especiales	X	X	X	X	
12. Baja actitud hacia el trabajo y sistema de valores deteriorado	X	X	X	X	
13. Falta de flexibilidad en la jornada laboral		X			
14. Sistema de salud y previsión social deteriorados		X	X		

También fue expresado que las pocas oportunidades también son para las personas que logran alta formación quienes no logran frecuentemente hacer coincidir las altas expectativas de formación y experiencia solicitadas por la demanda con el salario ofertado.

12. Baja actitud hacia el trabajo y sistema de valores deteriorado: Baja cultura permeada por factores negativos como el conformismo, bajos valores, falta de responsabilidad, compromiso, lealtad y dedicación al trabajo. Falta de Educación Integral que incluya la educación en valores

13. Falta de flexibilidad en la jornada laboral: La poca flexibilidad de la Jornada Laboral, limita las posibilidades de formación profesional académica del Empleado.

14. Sistema de salud y previsión social deteriorados: Baja Cobertura de los sistemas de salud y previsión social, no garantiza la salud de los trabajadores.

2.2.2 Principales Obstáculos y Brechas de la Demanda Identificados por Región.

1. Baja calidad de la mano de obra: Mano de obra poco calificada con nivel educativo mínimo y profesionales con deficiencias técnicas y educativas. El personal disponible no reúne los perfiles de los puestos disponibles. Por otra parte, la fuerza laboral que proviene del sector público, normalmente es poco capacitada para adaptarse al sector privado o para entregar servicios de calidad en el mismo sector público.

2. Deterioro del sistema educativo formal: Un sistema educativo formal de poca cobertura, entregando mala calidad en su formación, entregando al mercado una oferta educativa de nivel superior técnica o universitaria que no se adecua a los sectores productivos, sin responder a los cambios que exige el crecimiento y modernismo empresarial.

No existe una orientación vocacional adecuada para los jóvenes antes de ingresar a sus carreras. Poca proyección de la academia reflejada en prácticas de los alumnos en las empresas de la zona.

La Educación Superior ha saturado el mercado de profesionales en áreas tradicionales y muy poca oferta para otras áreas exigidas por los sectores productivos para su modernización y competitividad.

Falta de opciones para el desarrollo profesional en el trabajo facilitando acceso a formación / capacitación, o con jornadas que permitan el doble rol: estudiante-trabajador, pudiendo lograrse con proyectos especiales que incentiven a las empresas.

Se ha educado al hondureño para buscar empleo y no para generar empleo, poca cultura e incentivos hacia nuevos emprendimientos.

3. Falta de orientación de los sistemas de educación informal: hacia la formación de mano de obra respondiendo a las necesidades de los sectores productivos predominantes. Falta de centros de capacitación públicos-privados con orientación productiva o poca cobertura de los existentes. Pocas opciones de capacitación del sistema informal, para fortalecer las deficiencias del sistema educativo formal o para formar la masa laboral en función de la demanda, respondiendo a los cambios de modernización y competitividad de los sectores productivos.

No se logra una relación directa entre número de empleados y productividad, por lo cual las empresas deben valorar la capacitación a través del sistema educativo informal como una alternativa para lograrlo.

4. Baja actitud hacia el trabajo y sistema de valores deteriorado: Los valores y cultura hacia el trabajo en lo referente a ética, responsabilidad, compromiso y honestidad no están bien fundamentados en algunas personas de la fuerza laboral. Lo anterior es causa de inestabilidad laboral y/o abandono del trabajo. Actitud negativa hacia el trabajo por parte de los trabajadores, la que se refleja en ausentismo, malos hábitos y baja productividad. Ausencia de un formato de educación integral que incluya educación en valores.

5. Sistema de seguridad deteriorado: La falta seguridad personal, jurídica y falta de aplicación de la legislación para controlar esquemas de competencia desleal, afecta el desarrollo de los sectores productivos existentes, así como frena nuevas inversiones.

6. Sistema de salud y previsión social deteriorados: El sistema de salud (desnutrición y mala atención médica preventiva y correctiva) y de previsión social (invalidez, vejez y muerte) entregada a los trabajadores en los sectores productivos, repercute en la productividad de las empresas. Poca capacidad instalada y baja cobertura de los servicios nacionales de seguridad en salud y previsión social.

7. Vulnerabilidad medio ambiental: La vulnerabilidad de la zona ante los efectos provocados por la naturaleza como huracanes, sequías, producto del calentamiento global y del mal manejo de la gestión ambiental en la agricultura e industria, provoca pérdidas económicas a la inversión y destruye la estructura productiva de las zonas, dejando espacios vacantes no disponibles para la mano de obra por periodos prolongados, ya que no siempre se identifican oportunidades para la reconstrucción de activos productivos.

8. Insumos de altos costos y escasos: Altos costos de los Insumos, sumado a la falta de disponibilidad de los mismos. Altos costos y abastecimiento de energía eléctrica.

9. Falta de simplificación administrativa: Trámites administrativos engorrosos, requiriendo periodos largos, en la constitución de empresas, en cumplimiento a licencias, permisos y registros para producir y en procesos de exportación.

10. Poco Apoyo para el fomento de la productividad y competitividad de las empresas: El sector empresarial no logra identificar una política y estrategia nacional clara, de fomento a la inversión y desarrollo de la productividad y competitividad de las empresas.

11. Falta de Flexibilidad en la jornada laboral: La legislación Laboral sobreprotege al empleado y no permite contrataciones de medias jornadas, siendo una limitante para contratar personal para medias jornadas.

12. Falta de modernización del movimiento sindical: Falta de modernización del movimiento sindical, orientado a responder a cambios exigidos por la dinámica de las empresas envueltas en procesos de productividad y competitividad.

13. Limitado acceso al crédito: Falta de Acceso al crédito para inversión, crecimiento y desarrollo empresarial, con altas exigencias y costos de transacción.

14. Falta de diferenciación de políticas, regulaciones, normas, impuestos e incentivos entre PYMEs y gran empresa: El sistema nacional no logra diferenciar a pequeñas de grandes empresas en lo

que se refiere a incentivos: crédito, impuestos, tarifas, entre otros. En este caso, los pequeños empresarios se ven limitados en su crecimiento y aun en cumplir con los beneficios sociales a sus empleados, adicionando a que un buen porcentaje de PYMEs operan en actividades de baja rentabilidad, con tecnología artesanal, desconocimiento de mercados y con baja capacidad gerencial.

15. Deterioro de la red vial: El poco mantenimiento e inversión en nueva red vial para lograr comunicación entre municipios y acercar los productos a los mercados no contribuye a generar competitividad en las zonas.

Obstáculos	REGION QUE LO REPORTA				
	Región Norte	Región Central	Región Sur	Región Oriente	Región Occidente
1. Baja calidad de la mano de obra	x	x	x	x	x
2. Deterioro del sistema educativo formal	x	x	x	x	x
3. Falta de orientación de los sistemas de educación informal	x	x	x	x	x
4. Baja actitud hacia el trabajo y sistema de valores deteriorado	x	x	x	x	x
5. Sistema de seguridad deteriorado	x	x	x	x	
6. Sistema de salud y previsión social deteriorados			x	x	x
7. Vulnerabilidad medio ambiental.			x	x	
8. Insumos de altos costos y escasos	x			x	
9. Falta de simplificación administrativa	x	x	x		
10. Poco Apoyo para el fomento de la productividad y competitividad de las empresas	x	x	x	x	x
11. Falta de Flexibilidad en la jornada laboral		x			
12. Falta de modernización del movimiento sindical		x	x		
13. Limitado acceso al crédito		x	x	x	
14. Falta de diferenciación de políticas, regulaciones, normas, impuestos e incentivos entre PYMEs y gran empresa		x	x	x	
15. Deterioro de la red vial			x		

2.2.3 Principales Brechas por Superar para Generar Dinamismo en el Mercado Laboral.

Al priorizar los participantes identificaron las siguientes, como las principales brechas en las que debe centrarse la toma de decisiones para lograr mejoras en el mercado laboral y en el dinamismo de las zonas y en la competitividad de los sectores productivos.

BRECHAS	REGION QUE LAS REPORTADA
1. BAJOS SALARIOS.	Occidente, Oriente, Norte, Centro, Sur
2. INCONGRUENCIA ENTRE LAS EXIGENCIAS DE COMPETENCIAS EN RELACION CON LOS PUESTOS Y SALARIOS	Occidente, Oriente, Norte, Centro, Sur
3. BAJA ACTITUD HACIA EL TRABAJO Y DETERIORO DE LOS VALORES	Occidente, Oriente, Norte, Centro, Sur
4. POCOS INCENTIVOS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO MEDIANTE LA CREACIÓN DE EMPRESAS Y FORTALECIMIENTO DE LAS FUENTES DE TRABAJO	Occidente, Oriente, Norte, Centro, Sur
5. DETERIORO DEL SISTEMA DE SALUD Y PREVISION SOCIAL	Occidente, Oriente, Sur
6. PADRINAZGO SOCIO ECONOMICO Y POLITICO LIMITANTE DEL ACCESO A LA INFORMACION.	Occidente, Centro, Sur
7. MANO DE OBRA POCO CALIFICADA	Occidente, Oriente, Norte, Centro, Sur
8. SISTEMA DISCRIMINATORIO	Oriente, Norte, Centro, Sur
9. DETERIORO DEL SISTEMA EDUCATIVO CON POCA ORIENTACION DE LA EDUCACION FORMAL HACIA LOS SISTEMAS PRODUCTIVOS COMPETITIVOS.	Occidente, Oriente, Norte, Centro, Sur
10. NECESIDAD DE UN SISTEMA DE INTERMEDIACION EFECTIVO Y EFICIENTE	Norte, Centro, Oriente, Sur, Occidente

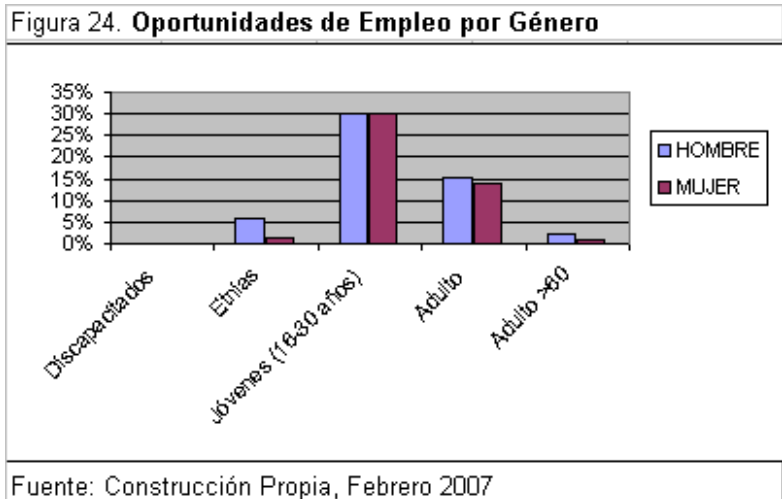
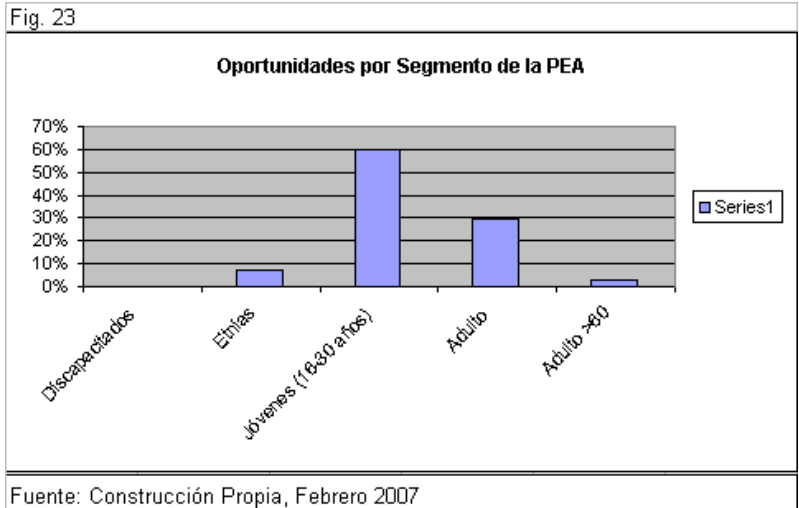
2.2.4 Análisis del Dinamismo de las Regiones

2.2.4.1 Región de Occidente

Para la realización del taller de investigación se pre-seleccionó la ciudad de Santa Rosa de Copan como ciudad sede para el proceso investigativo con la participación de los actores sociales, políticos y económicos de la zona⁵⁷ de la zona.

2.2.4.1.1 Oportunidades de Empleo por Genero y Grupo Social que integra la PEA

Las opiniones promedio de los participantes en los talleres de Santa Rosa de Copan, concluyeron que en la zona occidental las mayores oportunidades de trabajo se presentan para jóvenes entre 16 y 30 años, siendo estas en igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres. Contando con mínimas oportunidades de empleo los adultos mayores (3%) y las etnias (8%), y no se visualizan oportunidades para los grupos de personas con capacidades especiales, siendo estos 3 últimos, los sectores sociales mas vulnerables, en donde el género se convierte en una variable de mayor riesgo, ya que las oportunidades se ven aun mas limitadas si los integrantes de estos mismos grupos son mujeres.

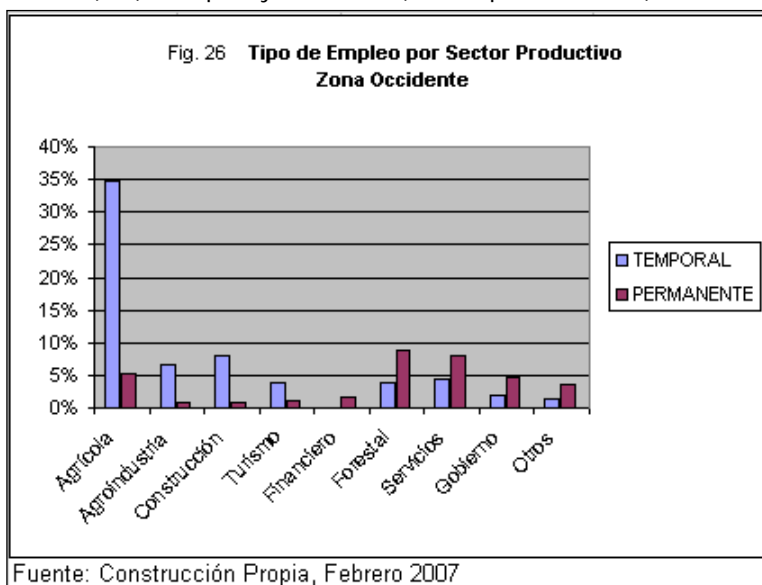
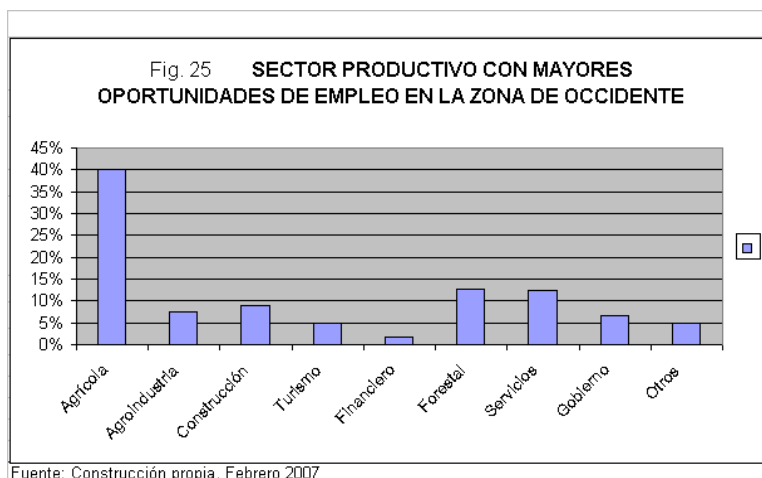


⁵⁷ Ver Listado de Asistencia participantes Región Occidente.26/Enero/2007

2.2.4.1.2 Sector Productivo con Mayores Oportunidades en la Generación de Empleo en la Zona

En base a lo investigado se deduce que los sectores productivos mayores generadores de oportunidades de empleo en la zona, es el sector agrícola aportando con un 40%, sin embargo este sector lo consideran generador de empleo temporal en un 65% y de empleo permanente en un 35% del total de los sectores productivos mencionados como generadores de actividad económica en la zona. Otros sectores mencionados por los líderes de opinión de la zona fueron: Forestal (13%), Comercio/servicios (12%), Construcción (9%), Maquila y Gobierno (7% respectivamente), Turismo (5%) y otros sectores no detallados con un 5%.

Siendo los sectores que participan mas en la generación de empleo permanente el forestal, servicios/comercio, agricultura y gobierno. Considerando como sectores generadores de empleo permanente la agricultura, construcción, y el turismo.



2.2.4.1.3 Producción en la Zona de Occidente.

La diversificación de la producción en la zona se caracteriza por la presencia de los siguientes productos por sector:

Agrícola: café, maíz, tabaco, hortalizas, agroindustria relacionadas con el café, tabaco acogidas al régimen ZIP, y presencia de fincas integrales. Las condiciones agro-ecológicas de la zona, presentan opciones para combinar la actividad turística con actividades agrícolas. La producción agrícola continúa siendo el sector generador de empleo por excelencia para la zona.

Comercio y Servicios: Comercialización y producción de artesanías y servicios relacionados al turismo (restaurantes, venta de mercaderías) por su cercanía geográfica a frontera a Guatemala y El Salvador.

Turismo: zona arqueológica con alta promoción a nivel internacional, factores culturales e históricos de la cultura maya, artesanías y culturas vivas por la concentración de grupos étnicos (Lencas, Chortis)

Construcción: producto de la actividad turística y de la infraestructura.

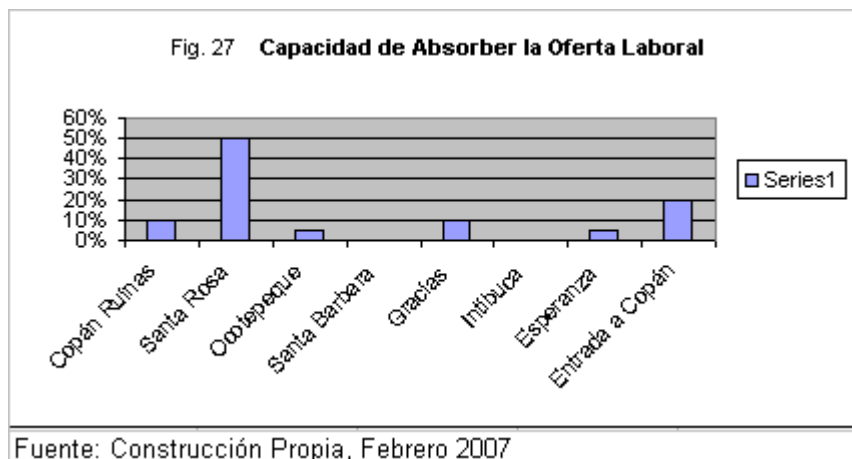
2.2.4.1.4 Principales Ciudades Generadoras de Empleo en la Región de Occidente

De acuerdo a la percepción y el consenso de los participantes al evento, las ciudades con mayor dinamismo en la zona, son:

- a) Santa Rosa de Copán
- b) La Entrada
- c) Gracias
- d) Lepaera
- e) La Esperanza

Inserción Laboral por Ciudad.

El grupo concluyó que las ciudades que absorben mayor oferta laboral en la zona son Santa Rosa con capacidad de absorber el 50%, La Entrada Copán con un 20%, Copan Ruinas el 10% al igual que Gracias. Intibucá, y la Esperanza con capacidad para absorber el 5%. Ocotepeque y Santa Bárbara tienen capacidad para colocar el otro 5%.



2.2.4.1.5 Ciudades con Potencial en la Contribución en la Generación de Empleo.

Copán Ruinas y Santa Rosa: Se prevén proyectos de Infraestructura, tal como la construcción del aeropuerto y otras construcciones relacionadas al incremento de la actividad Turística de Copán.

La Esperanza y Lempira: mediante la producción de café y haciendo énfasis en orientar la horticultura y fruticultura a la industrialización del sector.

Ocotepeque: por su vinculación geográfica con los países de El Salvador y Guatemala.

2.2.4.1.6 Proyectos de los Gobiernos Locales y/o Gobierno Central orientados a Incentivar la Creación de Empleo en la Zona

Las personas consultadas respondieron que la actividad generada por los gobiernos locales debe ser proactiva, y basar su gestión en identificar y generar oportunidades de empleo para la zona, expresando como importantes proyectos que han dejado beneficio y lecciones aprendidas o que pueden seguirse potenciando.

- a) ADELSAR: con apoyo de la cooperación técnica no reembolsable, en conjunto con la sociedad civil organizada, han desarrollado proyectos de Servicios de Desarrollo Empresarial, Educación Formal e Informal orientados a fortalecer los sectores productivos, así como la puesta en marcha de la bolsa de trabajo como espacio de coincidencia entre la oferta y demanda laboral y orientación vocacional.
- b) Fundación Jicatuyo, que ha trabajado en desarrollo de mercados de pequeños productores y con Servicios de Desarrollo Empresarial.
- c) Proyectos ejecutados por las Mancomunidades, tales como la del Río Higuito y COLOSUCA.
- d) Polígono Industrial Copaneco: Fundación sin fines de lucro creada por las fuerzas vivas y la Iglesia Católica, orientada a Formación educativa, técnica y vocacional.
- e) La presencia de INFOP, ha creado buena imagen por la calidad de los servicios que presta.

Gestión de Proyectos futuros relacionados con:

- a) Dar mayor impulso a proyectos de la SAG-DINADERS.
- b) Infraestructura básica y desarrollo financiados mediante el FHIS.
- c) Generar Proyectos de apoyo a los artesanos, para acceso a los mercados.
- d) Construcción de vivienda, carreteras y aeropuerto, estos además de generar empleo, mejoran las condiciones de vida de los pobladores.
- e) Fortalecer al sector agroindustria, orientándolo a actividades competitivas en los mercados internacionales.
- f) Apoyo técnico-financiero a los artesanos/campesinos para satisfacer la demanda del mercado extranjero.
- g) Un mayor desarrollo de la actividad de ZIP de Agroindustria en la zona de la Entrada a Copán y Santa Bárbara
- h) Implementar sistemas de riego, agroecología y producción sostenible.
- i) Impulsar el desarrollo de nuevas tecnologías y diversificación de la producción agrícola en la zona de occidente.

2.2.4.1.7 Proyectos de la Cooperación Internacional Operando en las Ciudades de la Zona con Potencial para la Generación de Empleo.

Programa Nacional de Competitividad⁵⁸

- a) **Copan:** apoyo para el desarrollo del sector turismo y de los agronegocios mediante el programa nacional de competitividad quienes crearan una unidad de inteligencia de mercados turísticos y el

⁵⁸ Tomado de Entrevista con Director del Programa Nacional de Competitividad, Sr. Arturo Chávez, Enero 2007

centro de productos turísticos, orientados al mercado espiritual, reorientando la estructura de la oferta actual.

- b) **Marcala:** denominada polo de turismo potencial, para lo cual se apoyará en el desarrollo de una estrategia apropiada de promoción y apoyo al desarrollo del cluster de frijol.
- c) **La Esperanza y Copán:** se integrarán al programa Encadenamiento de PYMEs mediante la formación del Centros de Negocios, los que se integrarán a una red nacional de centros de oferta y demanda de Servicios de Desarrollo Empresarial funcionando en el interior de la cámara de comercio e industria y convirtiéndose al mismo tiempo en gobernanza de los cluster por fortalecer en función de la demanda de los mercados.

PROMYPE/GTZ⁵⁹

- a) **La Esperanza:** se desarrolla una experiencia demostrativa, enfocada a orientación laboral para jóvenes, y generación de empleo rápido, mediante orientación vocacional y ocupacional, sociolaboral, relaciones interpersonales, valores y emprendedurismo.
- b) **Santa Rosa de Copán:** En este Municipio se esta apoyando en fortalecer la bolsa de empleo y la orientación laboral para jóvenes adaptando el modelo implementado en la Cámara de Comercio e Industrias de Choloma. Apoyo que se realizará en conjunto con AECI⁶⁰ respondiendo a la demanda de la zona. Se prevé trabajar en los temas de Emprendimiento Juvenil, Orientación Laboral y Fortalecimiento de la bolsa de empleo, operando en conjunto con ADELSAR.

2.2.4.1.8 Rol de la Secretaria del Trabajo en la Generación de Empleo Demandado por los Actores de la Zona de Occidente

Entre las recomendaciones del grupo consultado se esperaba que la Secretaria del Trabajo juegue un papel activo en la generación de empleo, pudiendo desempeñar las siguientes actividades:

- a) Formar alianzas con otras instituciones privadas y cooperación internacional para lograr una efectiva intermediación laboral.
- b) Realizar campañas de divulgación del marco regulatorio como medio de información imparcial, dirigidas tanto a empleados como a empleadores.
- c) Mejorar la imagen institucional, mediante una campaña que divulgue los diversos servicios, así como el quehacer de los diferentes proyectos.
- d) Proveer de apoyo logístico a las oficinas regionales de la zona, con adecuada infraestructura para hacer coincidir tanto a la oferta como a la demanda laboral, con personal calificado en generación de información, mobiliario y equipo que logre una entrega de servicios eficiente.
- e) Ser un ente intermediario con las organizaciones obrero-patronales
- f) Ampliar su participación y proyección en la zona.
- g) Facilitar capacitaciones a la fuerza laboral con el fin de fortalecer el recurso humano de la zona, orientándolo a los requerimientos de la demanda.

⁵⁹ Tomado de Entrevista con Directora de PROMYPE/GTZ, Sra. Doris Becker, Febrero 2007

⁶⁰ AECI=Agencia Española de Cooperación Internacional, Tomado de Entrevista con Sra. Inés Antón, Febrero 2007

2.2.4.1.9 Condiciones del Entorno o Clima de Negocios Requeridos para Mejorar el Dinamismo Económico de la Zona.

Mejoras a la Educación y Capacitación del Recurso Humano: Se considera necesario la oferta de carreras técnicas orientada a los sectores productivos competitivos de la zona, así como una educación secundaria y superior de calidad. Se cuenta con una mano de obra poco calificada resultado de un sistema educativo deficiente.

Fomento a la Inversión: Se recomienda orientar las políticas a incentivar la inversión y facilitación de nuevos emprendimientos, así como inversión pública en infraestructura para facilitar la logística de salida de los productos de la zona de producción a los centros de venta.

Impulsar los agronegocios de mayor valor agregado, así como el turismo, las artesanías. Fomentar co-inversiones publicas-privadas para generar mayores fuentes de empleo y como medida para evitar la migración hacia las zonas urbanas de mayor desarrollo o hacia otros países.

Acceso al Crédito: para la creación o crecimiento de fuentes de trabajo.

Simplificación Administrativa: La simplificación de los procedimientos administrativos para la creación, y puesta en marcha de empresas y en el fomento a la inversión, resulto una variable requerida para que la zona y el país fortalezcan el camino hacia el desarrollo de los sectores productivos de manera competitiva.

Mejoras a la Competitividad:

Se recomienda para mejorar la competitividad de las empresas que los gobiernos trabajen en:

- a) Tomar decisiones relacionada con mejorar la seguridad personal y jurídica.
- b) Desarrollar Proyectos orientados al Desarrollo de la Infraestructura Productiva.
- c) Promoción y mercadeo de ecoturismo.
- d) Educación y capacitación con valores.
- e) Facilitación de trámites Administrativos.
- f) Cambio del Rol e Imagen de la Secretaria del Trabajo de un ente meramente coordinador de las relaciones obrero-patronales hacia una institución activa en el fomento a la generación de empleo.
- g) Mejorar los centros de capacitación informal orientándolos a logra mano de obra que responda a los sectores productivos.

2.2.4.1.10 Ciudad de Occidente Sugerida para Implementar la Oficina de Intermediación Laboral.

Se recomienda localizar la oficina de Intermediación Laboral en Santa Rosa de Copan sugiriendo a la Secretaria establecer alianzas con otras instituciones que ya cuentan con estos servicios, tal como los servicios similares que presta la bolsa de trabajo, de ADELSAR, proponiéndose sub sedes en Gracias y la Esperanza. Al mismo tiempo, expresaron la posibilidad de replicar la experiencia en este tema, realizada por la Cámara de Comercio e Industrias de Choloma.

Los ciudadanos recomendaron para la operatividad de la Oficina de intermediación los siguientes criterios:

Servicios Esperados de la Oficina

Orientación, facilitación y divulgación de información laboral, propiciar la intermediación entre el binomio empleado-empleador de manera eficiente, divulgando información, coordinando y dando seguimiento a la colocación de lo empleados en las empresas.

Se espera disponer de una base de datos, que permita difundir disponibilidad de puestos y de recursos humanos, ofreciendo servicios ágiles de atención al público empresarial y solicitante de empleo, así mismo se espera como parte de los servicios de intermediación integrar los servicios de fortalecimiento de la fuerza laboral mediante la capacitación formativa y orientada a los sectores productivos de la zona.

Estructura

Para las oficinas de intermediación laboral se sugiere una estructura operativa publica-privada, considerando las buenas prácticas desarrolladas en la Oficina de intermediación laboral en Choloma, la que operar en la Cámara de Comercio e Industrias.

Se sugiere una identidad mixta, fomentadora de la creación de empleo y capacitación.

En la consulta todos los participantes manifestaron que la zona requiere de instituciones que entreguen servicios de intermediación laboral.

2.2.4.2 Región de Oriente

De acuerdo al análisis de la información secundaria, se selecciono la ciudad de Danlí como sede para la realización del taller de trabajo con los representantes de los sectores productivos, sector público y sociedad civil de la zona⁶¹

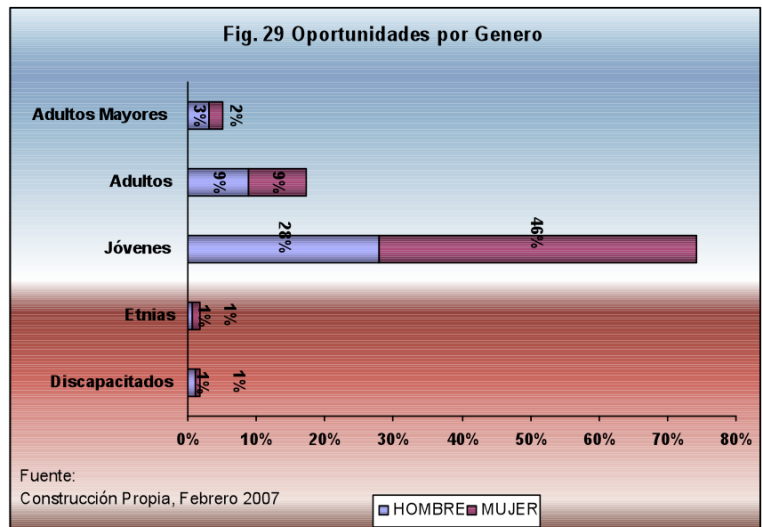
⁶¹ Ver lista de Asistencia a Taller de Investigación, Región Oriente. 30/Enero/2007

2.2.4.2.1 Oportunidades de Empleo por Género y Grupo Social que integra la PEA

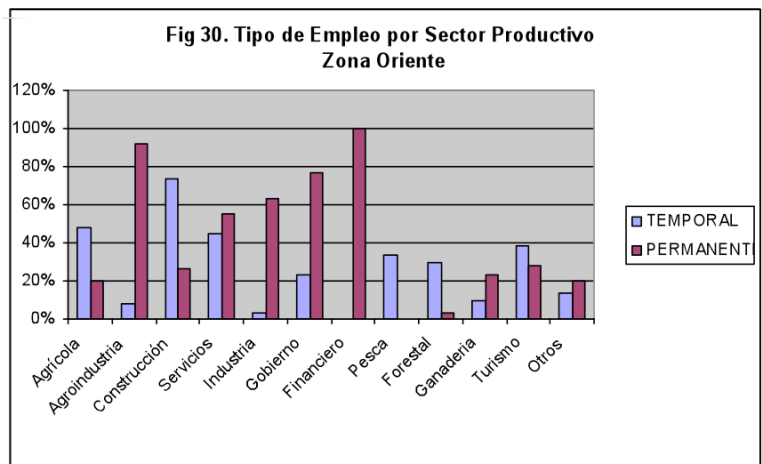
Los participantes en el taller coincidieron en manifestar que en la Región de Oriente los jóvenes (74%) cuentan con mayores oportunidades de empleo, siendo una ventaja adicional contar con formación profesional, seguidos de los adultos (17%). De manera minoritaria se localizan oportunidades para los adultos mayores (5%) y para personas con capacidades especiales (2%), etnias (2%), convirtiéndose estos los grupos más vulnerables de la zona.



Si realizamos el análisis por Género, en el grupo de los jóvenes las mujeres cuentan con mayores tasas de colocación en empleos que los hombres. En los otros grupos analizados existe la percepción de que en todos los grupos existe igualdad de oportunidades para hombres que para mujeres.



De acuerdo a la percepción de los participantes en el grupo investigado, del empleo generado en la zona un 63% es de tipo temporal y el 37% restante es de tipo permanente, siendo los sectores productivos que mayor aportan a la disponibilidad de empleo temporal la construcción, el sector agrícola, servicios, pesca, forestal, turismo y ganadería. Los sectores que generan empleo permanente en la zona son el sector financiero integrado por bancos, cooperativas y microfinancieras, agroindustria de tabaco y café e industria pequeña.



2.2.4.2.2 Sector Productivo con Mayores Oportunidades en la Generación de Empleo en la Zona

Los sectores agrícola, agropecuario y agroindustria e industria acogida al régimen ZIP, perfilan como los de mayor dinamismo en la región de acuerdo a la percepción del grupo que participó en la investigación, habiendo definido como sectores productivos prioritarios en la zona: el Agrícola, agropecuario, Agroindustria e Industria, Turismo, Comercio y Servicios y forestal.

2.2.4.2.3 Producción en la Zona de Oriente

Agrícola y Agropecuario: en este sector se destacan como principales productos el Tabaco, Café, Granos básicos, hortalizas y ganadería en el departamento de EL Paraíso. Olancho presenta condiciones apropiadas de la tierra para la ganadería de leche y de carne y granos básicos, así mismo Gracias a Dios.

Agroindustria: La agroindustria, especialmente las empresas acogidas al régimen ZIP, en los últimos años ha venido a crear oportunidades de empleo en el departamento de El Paraíso en lo referente al procesamiento del tabaco. En ese mismo departamento, la industria de panadería y repostería ha venido a crear nuevas oportunidades de inserción de la oferta laboral, quienes actualmente maquilan a empresas internacionales.

Turismo: En la zona de Gracias a Dios se visualizó el turismo como la actividad con mayor potencial, muy cerca de Trujillo municipio que presenta cultura colonial e histórica, siendo Puerto Lempira la puerta a la Mosquitia, donde el turismo ecológico tienen alto potencial de desarrollo por contar con una rica biodiversidad, adicionado a la presencia de la Cultura Misquita.

Servicios y Comercio: Alrededor del desarrollo Agrícola, pecuario, agroindustria y turismo, han surgido empresas que prestan servicios de apoyo a estos sectores, dándose en el departamento de El Paraíso por su frontera con Nicaragua una actividad fuerte de este sector.

Forestal: se cuenta con bosques y producción de madera en la zona de Olancho.

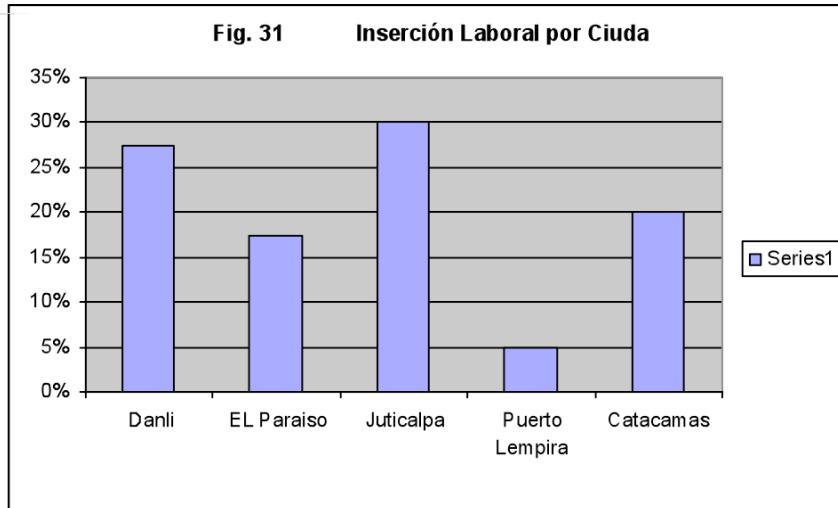
2.2.4.2.4 Principales Ciudades Generadoras de Empleo en la Región de Oriente

Todos los integrantes en el grupo investigado coincidieron en manifestar que consideran como principales ciudades de la zona oriental, en el mismo orden de importancia a:

- a) **Danlí:** por la maquila agrícola y la actividad de la agricultura
- b) **Juticalpa:** por la actividad agrícola y comercio
- c) **El Paraíso:** por la actividad cafetalera y el comercio
- d) **Catacamas:** por la actividad agrícola, ganadera y el comercio

Inserción Laboral por Ciudad

De acuerdo a la percepción de los participantes, las ciudades con absorción de empleo son: Juticalpa, Danlí, El Paraíso, Catacamas y Puerto Lempira en ese orden de prioridad.



2.2.4.2.5 Ciudades con Potencial en la Generación de Empleo.

Al consultarles a los participantes sobre las ciudades futuras que favorecerán el incremento en el empleo, se identificaron:

Danlí: Se espera que continúe contribuyendo en generación de empleo y absorción de la masa laboral, mediante la atracción hacia la inversión en maquila textil, y el fortalecimiento de la agroindustria acogida a ZIP, además incorporándose al corredor turístico de la zona.

El Paraíso: Se cuenta con expectativas de atraer la inversión en maquila textil y continuar fortaleciéndose el sector agrícola y agroindustria

Catacamas: La producción agrícola y pecuaria seguirá siendo su mayor generación de empleo

Nueva Palestina: Se espera que a través del proyecto "Patuca III" se generen nuevos empleos en la zona.

Trojes y Puerto Lempira: a pesar de haber sido mencionadas, no se expresó el sector productivo que podría convertirse en el motor generador de empleo.

2.2.4.2.6 Proyectos de los Gobiernos Locales y/o Gobierno Central Orientados a Incentivar la Creación de Empleo en la Zona.

Entre los proyectos gestionados e iniciativas de los gobiernos locales siendo éstos del conocimiento de la opinión pública, el grupo sujeto a investigación expresaron que a futuro pueden crear perspectivas de dinamismo económico:

- a) La atracción por la maquila textil.
- b) Proyectos de vivienda ejecutados por la municipalidad
- c) Proyectos de Infraestructura: Mercado zonal, vivienda, pavimentación de calles, construcción de terminal de autobuses, Patuca III, reactivación del aeropuerto el Aguacate y/ Jamastrán.
- d) Proyectos de viveros y reforestación.

Fue expresado por los líderes de opinión entrevistados, que para reactivar económicamente la zona se requiere gestionar proyectos de irrigación agrícola, integrarse a un corredor turístico, capacitar al recurso humano, realizar inversión en infraestructura vial (caminos y carreteras), y en proyectos de electrificación, agua potable, vivienda y comunicaciones. Por otra parte, expresaron la necesidad de que el gobierno implemente una política que facilite el acceso al crédito para las PYMEs.

2.2.4.2.7 Proyectos de la Cooperación Internacional operando en las Ciudades de la Zona con Potencial en la Generación de Empleo

Programa Nacional de Competitividad

El Paraíso: Mediante el Programa de Encadenamiento de PYMEs se esta trabajando en la formación de Centros de Negocios los que se integrarán en red nacional con fines de entregar servicios de desarrollo empresarial.

Danli: Apoyo al desarrollo del cluster de frijol.

2.2.4.2.8 Rol de la Secretaria del Trabajo en la Generación de Empleo

En base al criterio de las personas consultadas, la Secretaria del Trabajo en su contribución por fortalecer la oferta y demanda laboral debe implementar:

- a) Capacitaciones para difundir información sobre la legislación laboral del país.
- b) Crear una base de datos, donde se promocionen tanto la oferta como la demanda laboral como un sistema de información a fin de lograr metas de intermediación. Así mismo contar con un esquema eficiente de comunicación para dar a conocer los puestos y recurso humano disponible en las regiones.
- c) Proveer de la logística adecuada en las regionales.
- d) Es importante socializar los diferentes programas y proyectos ejecutados en la Secretaría y de los cuales puede beneficiarse la población económicamente activa y los empleadores.
- e) Coordinarse con INFOP para capacitar a la masa laboral inscrita en la bolsa de empleos con el propósito de fortalecer el recurso humano que requieren los sectores empresariales,

- f) Se espera una Secretaría del Trabajo imparcial en las solución de conflictos obrero-patronales, y asesorando legalmente tanto a obreros como a patronos para mejorar las relaciones.

2.2.4.2.9 Condiciones del Entorno o Clima de Negocios Requeridos para Mejorar el Dinamismo Económico de la Zona.

El grupo consultado, expresó que las principales condiciones que consideran mejorar la zona son:

Mejorar el sistema de educación: Mejorar el sistema educativo formal, entregando a la sociedad profesionales de calidad y respondiendo a la demanda de los sectores productivos. Hacer énfasis en la presencia de centros básicos en la zona y facilitar el acceso a la educación. Y crear centros de capacitación en la zona

Mejorar sistema de Seguridad: Mejorar los sistemas de Seguridad Personal y Jurídica

Mejorar Infraestructura y Comunicaciones: Incrementar la Infraestructura Vial y el acceso a Comunicaciones

Mejorar sistema de salud y previsión social: Facilitar el acceso a servicios de salud y centros hospitalarios

Facilitar el acceso a Fondos de Desarrollo: Orientar los fondos de la ERP a proyectos productivos de la micro y pequeña empresa, tales como producción de tortillas, panaderías, lácteos, rosquillas, apicultura, así como en la creación de proyectos para insertar a personas discriminadas en el mercado laboral. Desarrollar proyectos turísticos, relacionado con la actividad rural y agrícola.

Mejorar la Inversión: Atraer más empresas agroindustriales acogidas al régimen ZIP, invertir en infraestructura: vial, telecomunicaciones, electrificación. Generar incentivos fiscales a nivel municipal y diferenciados para micro, pequeña y gran empresa.

2.2.4.2.10 Ciudad de Oriente Sugerida para Implementar la Oficina de Intermediación Laboral.

Los participantes en la investigación coincidieron en proponer que la oficina de intermediación laboral, opere físicamente en Danlí, Juticalpa, El Paraíso y Catacamas.

Operatividad de la Oficina

Se sugiere una oficina operativamente integrada mediante un esquema mixto publico-privado, ofreciendo servicios en horarios laborales para la empresa privada y no el utilizado por el gobierno. En base a lo anterior, se recomendó operar físicamente en el interior de una instancia privada recomendando para tal fin, a las cámaras de comercio e industrias localizadas en las ciudades propuestas, aunque la estructura directiva podrá ser publica-privada.

Servicios Esperados

Se visualiza una oficina ofreciendo servicios de capacitación técnica orientada a cumplir los requerimientos de las empresas, y por otra parte formando a la masa laboral en técnicas para lograr encontrar trabajo e insertarse efectivamente en la estructura laboral de las empresas, en base a lo anterior, se quiere que los procesos de capacitación sean tanto formativos como orientadores.

Además deberá contar con una base de datos que permita coincidir y difundir de manera efectiva a la oferta y demanda, habiendo expresado tanto los representantes del sector empresarial como los empleados y solicitantes de empleo que es una necesidad en la zona contar con este tipo de servicios, por lo cual serian utilizados por ambos sectores.

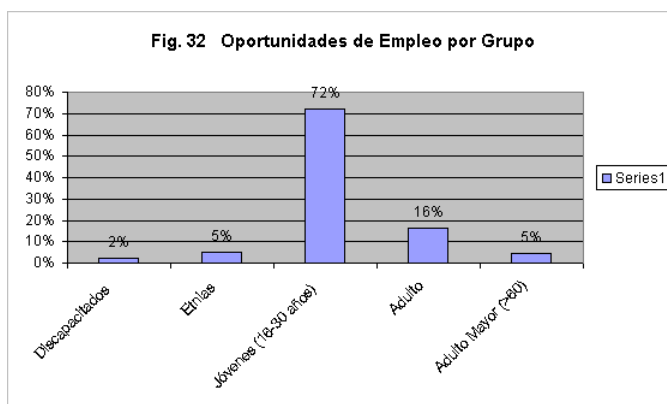
2.2.4.3 Región Norte y Litoral Atlántico

Se preseleccionó la ciudad de San Pedro Sula como ciudad sede para realizar el evento de investigación sobre el dinamismo de la Zona Norte, habiéndose invitado a participar a personas representativas de los sectores publico, privado, y sociedad civil representativa de la zona⁶².

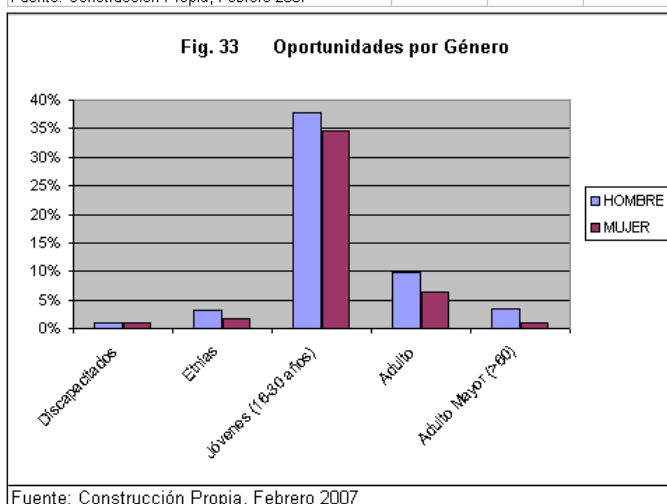
2.2.4.3.1 Oportunidades de Empleo por Género y Grupo Social que Integra la PEA

En base a la información recopilada, el grupo investigado en la zona norte y litoral atlántico, al consultarles sobre el segmento con mayores oportunidades de empleo, expresó que en 72% son los jóvenes, seguidos de los adultos en un 16%. Identificándose como grupos con menos opciones de empleo las personas con capacidades especiales (2%) y los grupos adultos mayores y etnias con un 5% respectivamente.

Al realizar la consulta con visión de género, consideraron en su respuesta que las mujeres ubicadas en los diferentes segmentos analizados, son las que cuentan con mayores desventajas en lo referente a opciones de empleo, sin embargo en ninguno de los casos la diferencia de los hombres con respecto a las mujeres supera los 3 puntos porcentuales.



Fuente: Construcción Propia, Febrero 2007



Fuente: Construcción Propia, Febrero 2007

⁶² Ver lista de asistencia a Taller de Investigación, Zona Norte. 25/Enero/2007

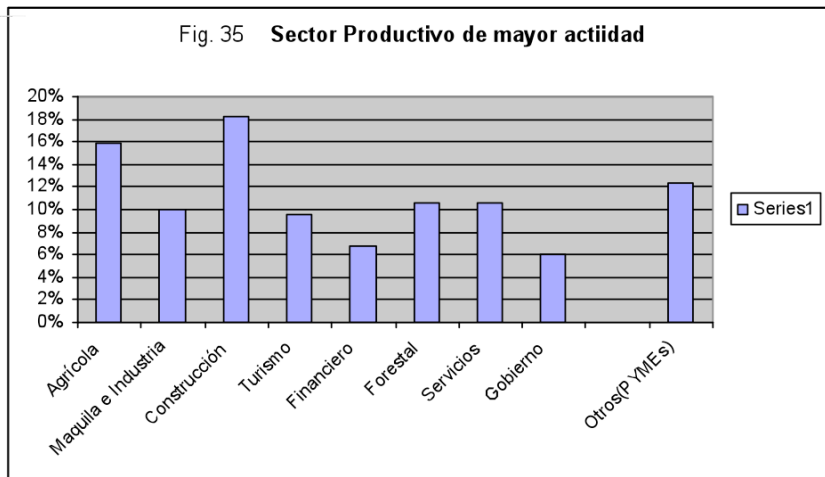
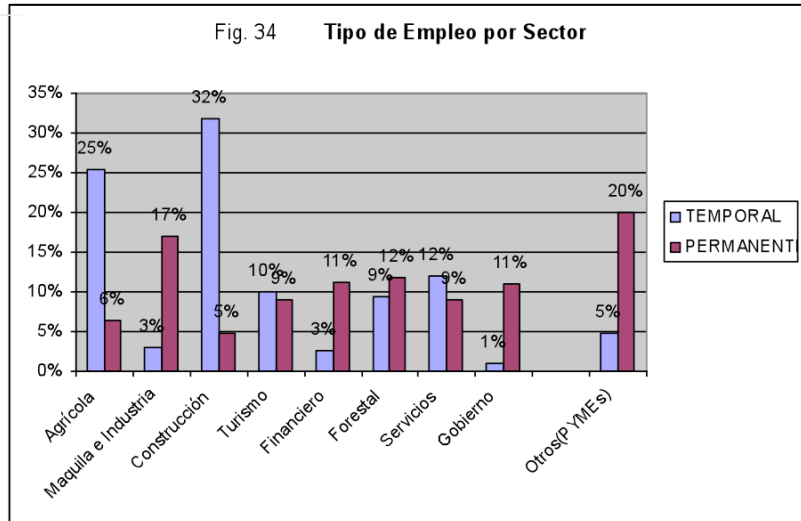
2.2.4.3.2 Sector Productivo con Mayores Oportunidades en la Generación de Empleo en la Zona

De acuerdo a la percepción de los entrevistados, los sectores con mayor oportunidades de empleo permanente en los diferentes departamentos de la zona norte son: PYMEs (20%), Maquila e Industria Manufacturera (17%), sector forestal (12%), sector financiero (11%), el gobierno (11%), servicios (9%) y turismo (9%).

Sin embargo entre los sectores que se perciben como generadores de empleo temporal se identifican construcción (32%) como resultado del crecimiento del sector industrial y maquila y el sector agrícola (25%). Siendo los empleos permanentes un 79% de las oportunidades en el mercado y los empleos temporales un 21%.

El grupo investigado consideró que el sector agrícola sigue siendo uno de los grandes sectores generadores de dinamismo en la zona, así como la industria de la construcción

por la misma actividad económica es uno de los sectores con mayor actividad, además de la maquila, forestal y servicios de apoyo a los sectores maquila, industria y turismo principalmente



2.2.4.3.3 Producción en la Zona Norte

Maquila e Industria Manufacturera: la instalación de plantas maquiladoras, ha atraído a la zona una enorme cantidad de personas que emigran de otras zonas del país, hacia las ciudades de esta zona. Se espera un mayor crecimiento de la maquila por ser una industria con incentivos fiscales acogidas a la ley ZIP y ZOLÍ. Por otra parte, se cuenta con Puerto Cortes para la salida de los productos de exportación.

Construcción: La construcción es considerada como una actividad altamente dinámica en la zona, producto de la inversión en infraestructura que provoca la demanda por viviendas, calles y carreteras y parques industriales, focalizando oportunidades de empleo sobre todo para los jóvenes

Comercio / Servicios: Existe una demanda por comercio de consumo debido a la densidad poblacional en la zona y por la movilización de efectivo que genera la industria maquiladora, así mismo el sector servicios debe su dinamismo a la actividad maquiladora, industrial y de turismo. Los servicios aduaneros y de logística relacionados con las exportaciones del país también son parte importante dentro de este sector

Turismo: Actividad con potencial de crecimiento en los departamentos de Atlántida con el Proyecto Bahía de Tela, y el desarrollo como polo turístico previsto para Ceiba.

Agrícola y Agroindustria: La producción agrícola y agroindustria es considerada como un sector que no ha dejado de tener vigencia, por el contrario lo consideran como un sector con oportunidades de crecimiento por la demanda que podría lograrse mediante la apertura de mercados.

Forestal: se cuenta con bosque y producción de madera para la exportación.

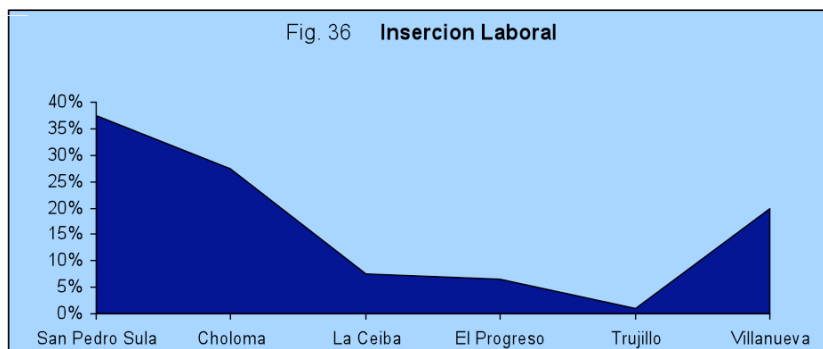
2.2.4.3.4 Principales Ciudades Generadoras de Empleo en la Región Norte

La totalidad de los participantes coincidieron con que las ciudades de mayor dinamismo económico en la zona norte y litoral atlántico en orden de prioridad son:

- a) San Pedro Sula
- b) Choloma
- c) Villanueva

Inserción Laboral por Ciudad

Las ciudades con mayor capacidad de absorber la oferta laboral en la zona norte, definidas de acuerdo a la percepción del grupo investigado fueron San Pedro Sula (38%), Choloma (28%) y Villanueva (29%).



2.2.4.3.5 Ciudades con Potencial en la Generación de Empleo

Se deduce de la información facilitada por los participantes en la investigación que las ciudades con potencial de crecimiento en el mediano y largo plazo son:

Tela y Ceiba: por su potencial turístico y por la agroindustria

Lima y Progreso: por su cercanía a San Pedro Sula y el desarrollo comercial

Tocoa: Por el desarrollo comercial convirtiéndose en centro de distribución de varios municipios aledaños y por la actividad agroindustrial relacionada a la palma africana y las expectativas generadas por la producción de biodiesel.

Naco: zona que esta albergando maquilas

2.2.4.3.6 Proyectos de los Gobiernos Locales y/o Gobierno Central Orientados a Incentivar la Creación de Empleo en la Zona.

Los participantes enlistaron proyectos que a su consideración han fomentado la creación de empleos, en la zona

- a) Marco legal de fomento la inversión extranjera. (ZIP, ZOLI, ZOLT, etc)
- b) Mejoras a la infraestructura
- c) Creación de centros de formación técnica: Honduras-Corea, Instituto Politécnico Centroamericano (IPC), INFOP-San Juan Bosco (Tela)
- d) La bolsa de empleo de la Cámara de Comercio de Choloma (Unidad de Intermediación Laboral)
- e) Proyectos de desarrollo y fomento de MIPYMES.
- f) Apoyo a las empresas mediante el Programa Nacional de Competitividad.
- g) Proyectos como: Pro empleo y Mi primer empleo.
- h) Formación de microempresa de aseo y mantenimiento de boulevares y calles.
- i) PAMA-Capacitación y empresa; capacita e incentiva en la creación de empresas.
- j) Construcción del Canal seco.

Proyectos Requeridos para continuar fortaleciendo la actividad económica de la zona

- a) Simplificación administrativa: realizar esfuerzos por mejorar los procedimientos para la creación de empresas y trámites para exportar, extensión de permisos, licencias y otros.
- b) Proyecto hidroeléctrico.
- c) Proyectos de control de inundaciones.
- d) Proyecto de tren de carga Pacífico/Atlántico.
- e) Revisión del sistema educativo e incluir educación técnica vocacional (inglés y computación en las escuelas públicas).
- f) Proyectos de financiamiento y Servicios de Desarrollo Empresarial a MIPYMEs: acceso al crédito, capacitación, diferenciación fiscal, fomento a la asociatividad, acceso a mercados.
- g) Proyectos de fomento de inversión en industria especializada.
- h) Proyectos de fomento y explotación del sector turismo: infraestructura, promoción interna y externa, capacitación y desarrollo de una cultura turística, concesión para proyectos ecoturísticos.
- i) Extender la industria de la maquila hacia otras ciudades del norte.
- j) Creación de una cultura emprendedora, en función de que inicien su propia empresa.
- k) Fomentar la creación de escuelas, colegios, técnicos públicos.

2.2.4.3.7 Proyectos de la Cooperación Internacional Operando en las Ciudades de la Zona con Potencial para la Generación de Empleo

Programa Nacional de Competitividad

San Pedro Sula y Tela: Mediante Programa de Encadenamiento de PYMEs se integrará el Centro de Negocio con el propósito de entregar servicios de desarrollo empresarial.

PROMYPE/GTZ

Choloma: En la Cámara de Comercio e Industrias de Choloma se trabaja en el fortalecimiento de la institucionalidad para entregar servicios de desarrollo empresarial de manera sostenible. En esta misma cámara, se fortalece la Unidad Técnica de Intermediación Laboral, modelo que servirá para ser replicado con sus respectivas adaptaciones locales en la Esperanza/Intibucá y en Santa Rosa de Copan.

San Pedro Sula: Apoyo a una feria de Empleo y al Instituto Politécnico Centroamericano en la mejora de su departamento electromecánico y en la inserción en el programa de estudio temas sobre tecnologías limpias.

2.2.4.3.8 Rol de la Secretaria del Trabajo en la Generación de Empleo.

Al consultar sobre las funciones de la Secretaria del Trabajo en función de la generación de empleo, el grupo investigado manifestó al respecto:

- a) Orientar los objetivos de la Secretaría del Trabajo hacia la generación de empleo.
- b) Coordinarse con la Secretaria de Industria para facilitar información y facilitar los procesos de creación de empresas.
- c) Coordinar y promover con los centros educativos y de formación sobre prácticas profesionales en empresas o bien diseñar proyectos en función de colocar estudiantes generando incentivos para empresas que estén anuentes a hacerlo.
- d) Generar capacitaciones de orientación vocacional a jóvenes hacia carreras congruentes con la demanda de los sectores productivos.
- e) Iniciar operaciones del Observatorio laboral.
- f) Velar por cumplimiento de las leyes laborales vigentes en el país, para crear estabilidad y atraer la inversión.
- g) Facilitar información entre oferentes y demandantes de empleo, mediante la coordinación de las bolsas de empleo, facilitando una herramienta que enlace todas las oficinas de intermediación del país.
- h) Revisión del Marco Legal para adecuarlo a las condiciones actuales del mercado. Fomentando iniciativas de ley que procuren beneficios tanto para el inversionista como para el trabajador.
- i) Fomentar el diálogo entre empleados y empleadores para identificar oportunidad de desarrollo propiciando la igualdad de condiciones.
- j) Coordinarse con el Ministerio de Educación y las universidades para la planificación y creación de carreras técnicas que respondan a las necesidades de los sectores productivos
- k) Difundir información sobre la legislación laboral.

2.2.4.3.9 Condiciones del Entorno o Clima de Negocios Requeridos para Mejorar el Dinamismo Económico de la Zona

Mejorar el clima de negocios es importante para el fomento a la inversión, por lo cual es necesario, tomar decisiones a nivel nacional en lo referente a:

Mejorar sistema de seguridad: Mejorar la Seguridad ciudadana y jurídica.

Realizar inversiones en infraestructura: Fomentar el desarrollo de la Infraestructura vial e infraestructura productiva orientando el crédito para tal propósito.

Mejorar sistema de educación formal: Mejorar el Sistema de Educación y

Mejorar sistema de educación informal: Capacitación orientado a satisfacer los requerimientos que exige el crecimiento y modernismo de los sectores productivos

Fomento a la inversión: Definir una clara política de fomento a la inversión, logrando una visión nacional integrada.

2.2.4.3.10 Ciudad del Norte Sugerida para Implementar la Oficina de Intermediación Laboral.

Los participantes propusieron como ciudad principal a San Pedro Sula y como ciudades satélites para que opere el sistema de intermediación laboral Choloma, ya que cuenta con el proyecto en ejecución operando en la Cámara de Comercio e Industrias. Así mismo se propuso implementar el esquema en Ceiba.

Operatividad de la Oficina

Esta oficina se espera que cuente con una estructura operativa público-privado, establecida físicamente en un ente privado, para lo cual se propone fortalecer el esquema utilizado por la Cámara de Comercio e Industrias de Choloma

Servicios Esperados

Se espera que esta oficina se convierta en facilitadora de información e investigaciones (estudios) sobre el mercado laboral y la legislación. Por otra parte, se espera que administre la bolsa de empleo, y desarrolle un programa de capacitación que permita fortalecer y orientar a la masa laboral con respecto a la demanda y en cómo lograr la inserción eficiente al mercado laboral, sobre todo en el caso de los jóvenes, personas con capacidades especiales, etnias y mujeres.

De manera unánime manifestaron estar de acuerdo en que el servicio de intermediación es necesario y sería utilizado siempre y cuando sea eficiente en los procesos de entrega.

2.2.4.4 Región Central

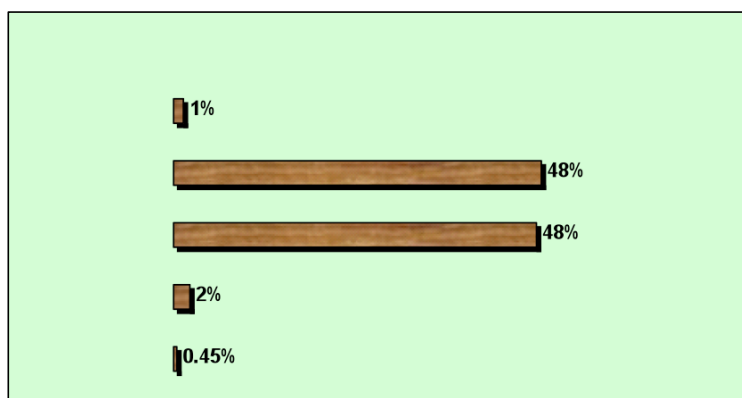
Para la realización del taller de investigación en la región central, se seleccionó Tegucigalpa como ciudad sede, siendo este totalmente participativo y orientado al consenso de todos los sectores involucrados.⁶³

2.2.4.4.1 Oportunidades de Empleo por Género y Grupo Social que Integra la PEA

Los participantes estuvieron de acuerdo en que las oportunidades de trabajo son más de tipo temporal que permanente, teniendo la percepción promedio de que el trabajo temporal representa un 65% de las oportunidades de empleo disponible en el mercado en cambio las permanentes representando un 35%.



Considerando que son los jóvenes y los adultos los que cuentan con mayores oportunidades para optar a las plazas disponibles, siendo sectores vulnerables para optar a oportunidades de empleo los adultos mayores, etnias y personas con capacidades especiales.



Al referirse a género expresaron que todavía existen actividades productivas con mayor aceptación para los hombres como lo es la industria de la agricultura, construcción y transporte, sin embargo enunciaron que las mujeres tienen mayor participación en la Microempresa y en el sector informal siendo estos igualmente sectores económicos muy vulnerables.

2.2.4.4.2 Sector Productivo con Mayores Oportunidades en la Generación de Empleo en la Zona

Sector Gubernamental: considerado uno de los más grandes generadores de empleo sobre todo para la zona metropolitana

⁶³ Lista de Asistencia Taller de Investigación, Zona Central. 17/Enero/2007

Comercio/Servicios: las empresas de servicios se han desarrollado alrededor de atender al sector público, industria y maquila y por otra parte, deben su dinamismo al consumo demandado por la densidad poblacional concentrada sobre todo en la zona metropolitana, hacia donde inmigran de otras ciudades. Contando con infraestructura propia para el desarrollo del comercio como los centros comerciales.

Industria Manufacturera y Maquila: la maquila textil y de arneses es una gran demandante de mano de obra, habiéndose desarrollado este sector sobre todo en Amaratéca, Tegucigalpa y Comayagua, creándose igualmente alrededor de ella una proliferación de empresas entregando servicios de apoyo.

Agrícola y Agroindustria: Este sector se considera importante por la actividad cafetalera en Francisco Morazán y la Paz, por el desarrollo de la horticultura y fruticultura en La Paz y Comayagua siendo estos en algunos casos productores de oferta exportable.

Construcción: como consecuencia del desarrollo de otros sectores productivos como maquila, comercio, servicios, y sector gubernamental y mediante la facilitación de infraestructura, la construcción se ha convertido en sector paralelo al desarrollo de los otros sectores.

Turismo: en la zona metropolitana se cuenta con infraestructura de cadenas hoteleras internacionales, convirtiéndose en un oportunidad para desarrollar el turismo para ejecutivos y contando además con ciudades turísticas como Santa Lucía, Valle de Ángeles, Comayagua, contando con recursos propios para el desarrollo del ecoturismo, turismo rural, cultura colonial y precolombina.

2.2.4.4.3 Producción en la Zona Central

Sector Agrícola y Agroindustria: Legumbres y Hortalizas, Café, Granos básicos, y Frutas y Alimentos.

Sector Industrial: Maquilas de confección y arneses, agroindustria de alimentos, micro y pequeña empresas industrial.

Turismo: Restaurantes, Hoteles, Artesanías, cultura colonial y precolombina, ecoturismo.

2.2.4.4.4 Principales Ciudades Generadoras de Empleo en la Región Central

La totalidad de los participantes en la investigación coincidieron al manifestar que las ciudades que más empleo generan en la zona central por su desarrollo económico son:

Distrito Central: por la presencia del gobierno, maquila, agroindustria

Comayagua: por la actividad maquiladora, turístico y agroindustria

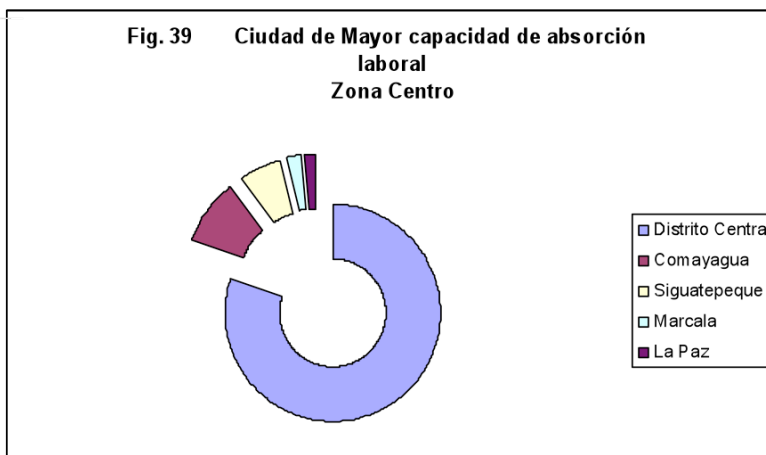
Siguatepeque: por la actividad agrícola, agroindustria y turismo

Marcala: en el departamento de la Paz, por la actividad agrícola.

Habiendo priorizado como polo de desarrollo primario al Distrito Central y como segunda opción de desarrollo coincidieron en seleccionar a Comayagua.

Inserción Laboral por Ciudad

En base a la percepción del 100% de los participantes en la investigación de esta zona, se reportó como la ciudad de mayor importancia en la Zona Central al Distrito Central, seguidos en orden de importancia de Comayagua, Siguatepeque, Marcala y La Paz.



2.2.4.4.5 Ciudades con Potencial en la Generación de Empleo

Los participantes en la investigación también identificaron como ciudades con potencial en el mediano y largo plazo las mismas enunciadas en el inciso anterior, por lo que esperan que se continúen potenciando los mismos sectores productivos.

2.2.4.4.6 Proyectos de los Gobiernos Locales y/o Gobierno Central Orientados a Incentivar la Creación de Empleo en la Zona

El grupo investigado dio a conocer una serie de proyectos ejecutados que a su consideración, contribuyen a mejorar las oportunidades de empleo en la zona:

- a) Promoción de ferias comerciales.
- b) Creación y Mejora de Infraestructura.
- c) Incentivos y Fomento a las microempresas.
- d) Proyectos de Infraestructura ejecutados con fondos administrados por el FHIS y ejecutados por las municipalidades.
- e) Proyectos agrícolas y forestales con fondos administrados por la SAG
- f) Proyectos productivos.
- g) Proyecto de vivienda Solidaria.

Asimismo proporcionaron una lista de proyectos que de acuerdo al de los investigados pueden contribuir con generar empleo:

- a) Creación de Incubadoras de empresas para fortalecer al sector MIPYMEs.
- b) Desarrollo de Infraestructura (zonas industriales, vial).
- c) Acceso a Financiamiento.
- d) Crear condiciones de infraestructura para albergar trabajadores en sectores de producción temporal (cortes de café, caña).

- e) Formación y capacitación en el área técnica e industrial y agroindustrial.
- f) Coordinación de las Bolsas de empleo, facilitando el contacto empleado – empleador

2.2.4.4.7 Rol de la Secretaria del Trabajo en la Generación de Empleo.

Los participantes manifestaron sus expectativas con respecto a la función coordinadora y rectora de la Secretaria del Trabajo en el fomento a la generación de empleo:

- a) Coordinar, difundir y promocionar las bolsas de empleo existentes (COHEP, SIC, CCIT)⁶⁴ y las oficinas de intermediación consolidando las oportunidades de empleo tanto del sector público como del sector privado y generando confianza y credibilidad en el proceso.
- b) Dar a conocer sus proyectos y funciones actuales para mejorar la imagen generando confianza y credibilidad en los procesos de intermediación.
- c) Difundir la legislación laboral mediante procesos de asesoría y capacitación.
- d) Realizar estudios y generar información de dominio público.
- e) Coordinar y establecer alianzas con las Cámaras de Comercio e INFOP procesos formativos de la oferta y la demanda laboral. Orientar la formación para lograr la inserción efectiva de la masa laboral identificando las debilidades en su adaptación a la demanda laboral.

2.2.4.4.8 Condiciones del Entorno o Clima de Negocios Requeridos Para Mejorar el Dinamismo Económico de la Zona.

En lo referente a propuestas de mejora del clima de negocios resaltaron:

Propiciar Incentivos a la Inversión: Mejorar incentivos a la inversión. Superar la Ausencia de una política clara de incentivos a la inversión y al fomento a la competitividad de las empresas sobre todo las PYMEs y el sector exportador

Mejoras al sistema educativo Educación: Mejorar la calidad del sistema educativo (adaptación del currículo a las necesidades del mercado laboral).

Mejoras al sistema de Seguridad: Propiciar la Seguridad ciudadana, jurídica, ambiental y social.

Mejoras a la infraestructura: Desarrollo de Proyectos de Infraestructura propia para fortalecer a los sectores productivos.

Simplificación administrativa: Mejorar y Simplificar los procesos y trámites de creación de empresas, permisos, registros, licencias exigidas a las empresas para cumplir con la legislación y en los procesos relacionados a trámites y documentación para exportar.

Facilitar acceso al Crédito: Facilitar el acceso al crédito orientado al desarrollo de sectores productivos e infraestructura productiva.

⁶⁴ COHEP: Consejo Hondureño de la Empresa Privada, SIC: Secretaría de Industria y Comercio, CCIT: Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa.

Revisión de legislación Laboral: Flexibilización en la legislación laboral, tanto en jornadas como en diferenciación para PYMEs.

2.2.4.4.9 Ciudad del Centro Sugerida para Implementar la Oficina de Intermediación Laboral.

El grupo de personas entrevistadas sugirieron establecer la oficina de intermediación en Tegucigalpa con oficinas satélites en Comayagua, Siguatepeque y Amarateca, creando además un esquema de oficina móvil o enlazarse mediante una red virtual con otras ciudades del país.

Estructura

Se recomienda una estructura pública- privada, aunque coordinada por la Secretaria del Trabajo, operando en entes privados como las Cámaras de Comercio en las ciudades y/o COHEP, quienes han implementado la experiencia de la bolsa de empleo. Se sugiere un sistema que permita interacción con las fuentes de empleo, promoción de las oportunidades de empleo, clasificación, evaluación y seguimiento, lo cual puede lograrse mediante la creación de una página en el web y con oficinas presenciales, entregando servicios eficientes y de pronta respuesta, al mismo tiempo se espera socializar la existencia y uso de la página.

Servicios Esperados

Se espera que la oficina entregue servicios de intermediación mediante la bolsa de trabajo, facilite la colocación, capacitaciones y formación de la fuerza laboral así como orientación para lograr insertarse en el mercado. Por otra parte, esta deberá contar con una campaña de promoción y capacitación indicando los pasos para lograr el servicio sin discriminación que permita conocer el proceso de inscripción en la bolsa de trabajo tanto para los empleados como para los trabajadores incluyendo la actualización de datos. Se sugiere un sitio virtual y sitios presenciales, así como se espera una oficina con capacidad de difusión de las investigaciones y estudios sobre mercado laboral.

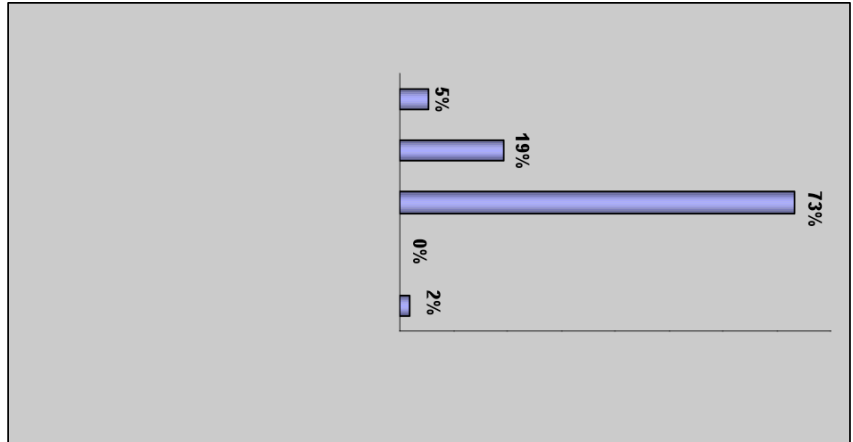
2.2.4.5 Región Sur

En la región Sur se seleccionó como ciudad sede para realizar el taller de investigación a Choluteca, contando con la presencia de líderes de opinión integrantes y representantes de los principales sectores productivos, públicos y privados, empleados y solicitantes de empleo, y representantes de la sociedad civil.⁶⁵

⁶⁵ Lista de Asistencia Taller de Investigación Zona Sur. 26/Enero/2007

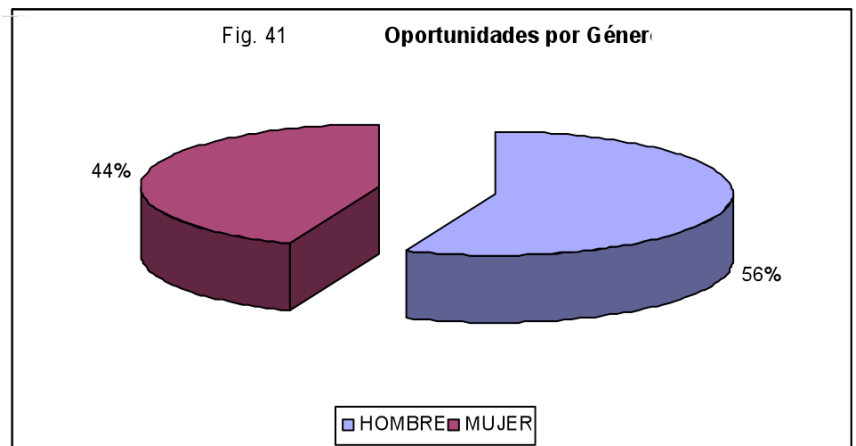
2.2.4.5.1 Oportunidades de Empleo por Género y Grupo Social que Integra la PEA

Al consultar sobre las oportunidades de empleo, el grupo investigado respondió que en promedio los jóvenes (72%) tienen mayores oportunidades de empleo, esperando de ellos contar con capacitación, formación y experiencia, seguidos de los adultos (19%), siendo los adultos mayores, las etnias y las personas con capacidades especiales los que se pueden considerarse como grupos vulnerables.



Al realizar la consulta, desde la perspectiva de género, la percepción promedio es que las oportunidades en un 56% son para los hombres y un 44% para las mujeres.

Las oportunidades de empleo en la zona de acuerdo a la percepción de los entrevistados, se considera que un promedio que el 52% es permanente y 48% es de tipo temporal.



2.2.4.5.2 Sector Productivo con Mayores Oportunidades en la Generación de Empleo en la Zona

La opinión de los participantes coincidió en un 100% al mencionar que los sectores importantes para la zona sur son:

Agrícola y Agropecuario: existe una tradición por producir en este sector, contando con presencia de empresas orientadas al sector externo.

Comercio/Servicios: desarrollo del comercio por su posición geográfica estratégica con fronteras con los países de El Salvador y Nicaragua, y resaltan entre las empresas de servicios más fuertes en generación de empleo los servicios financieros, educación privada y seguridad privada.

Gobierno: se cuenta con representatividad de oficinas de gobierno central y de los gobiernos locales en la generación de empleo.

Agroindustria: la actividad agrícola y agroindustria exportadora se ha acogido al régimen ZIP, lo que ha fortalecido la presencia de este tipo de empresas en la zona.

Turismo: Es una actividad todavía incipiente en la zona, pero con potencial para su desarrollo, contando con arquitectura colonial e histórica las ciudades de Pespire, San Marcos de Colon, Choluteca, y El Corpus, por otra parte, la zona cuenta con una infraestructura relacionada a la agroindustria tales como las azucareras, camarones, salineras y cascos de Haciendas, que pueden integrarse en un corredor turístico rural, asimismo se cuenta con biodiversidad entre lo que se ubican aves silvestres y exóticas, criaderos de tortugas, cangrejales, humedales, y bosque de manglar, así mismo se encuentran empresas de artesanías lencas.

Industria: sobre todo en lo referente a micro y pequeña empresa de confección, zapatería, y procesadores de Madera.

2.2.4.5.3 Producción en la Zona Sur

Agrícola y Agropecuaria: melón, sandía, vegetales orientales y criollos, granos, caña de azúcar, marañón, camarónicas, salineras, helechos, ganadería de leche y carne

Agroindustria: Empacadoras Camaroneras, Empacadoras de Frutas y de Vegetales.

Turismo: potencial para el turismo ecológico por la biodiversidad de la zona y turismo rural relacionado a la actividad agrícola y de agroindustria, restaurantes, hoteles.

Microempresas: Confección, rosquillas, confección, zapatería, procesadores de madera, artesanías lencas, procesadoras de lácteos, procesadoras de carne de pollo, reposterías y panaderías.

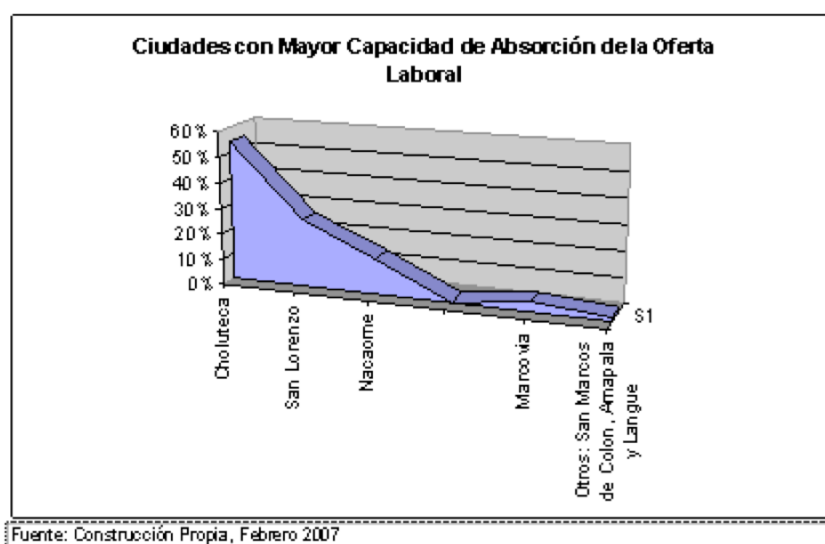
Gobierno: los puestos generados por el gobierno se consideran un aporte en la generación de empleo.

2.2.4.5.4 Principales Ciudades Generadoras de Empleo en la Región Sur

El 100% de las opiniones estuvieron de acuerdo en que la principal ciudad de desarrollo económico de la zona es Choluteca, seguida de San Lorenzo, Marcovia y Nacaome.

Inserción Laboral por Ciudad

La percepción promedio del grupo investigado es que del 100% de puestos disponibles en la zona un 54% se localizan en Choluteca, 26% en San Lorenzo, 14% en Nacaome. 4% en Marcovia y un 2% distribuido en San Marcos de Colón, Amapala y Langue.



2.2.4.5.5 Ciudades con Potencial en la Generación de Empleo

A futuro se espera en Choluteca un mayor crecimiento de las oportunidades de empleo basadas en las expectativas generadas por inversionistas en el sector de maquila textil.

Asimismo se visualiza el incremento en la actividad económica en Marcovia por el crecimiento de la Agroindustria acogida a la ley ZIP, San Marcos de Colón por la actividad agrícola de cultivos no tradicionales y Amapala por la actividad turística.

2.2.4.5.6 *Proyectos de los Gobiernos Locales y/o Gobierno Central Orientados a Incentivar la Creación de Empleo en la Zona.*

Los proyectos que el grupo investigado ha identificado como ejecutados y son fuentes generadores de empleo:

- a) Proyectos de Mejoras a la Infraestructura: Red vial (mejoramiento y construcción de carretera), Comunicaciones, escuelas, centros de salud, pavimentación de calles. Al respecto la Alcaldía de Choluteca⁶⁶ es un buen modelo, quienes han invertido fondos propios en mejoramientos de parques, áreas verdes, centros educativos y de salud, postas policiales, vados, puentes, rampas, caminos, calles rurales, mejoramiento de mercados, recolección de basura y alcantarillado y pavimentación de 4.5 Km de la estructura vial interna de la ciudad, teniendo entre los planes de la Corporación Municipal construir 6 km anuales con la cooperación de los pobladores. Lo anterior, no solo ha generado empleo directo a obreros, sino también ha reactivado otros sectores tales como: volqueteros, empresas de alquiler de maquinaria pesada, microempresas de alimentos, entre otras.
- b) Inauguración de la Cueva Santuario en Altos de San Ramón, como complemento a los productos turísticos de Choluteca.
- c) Plan Maestro de Ordenamiento territorial de Choluteca
- d)** Rescate del Centro histórico de Choluteca.
- e) La aprobación de un salario mínimo diferenciado para la zona ha creado expectativas de crecimiento en la oferta de puestos de trabajo, esperando no solo colocar mano de obra no calificada (5 mil nuevos puestos), sino también en colocación de profesionales. Por otra parte, se esperan beneficios en capacitación de la fuerza laboral a través de la Asociación de Maquiladores y de la Cámara de Comercio e Industrias de Sur, lo que adicionalmente beneficiará en mejorar el perfil de calificación de la mano de obra.

Entre los proyectos que los participantes en la investigación manifestaron necesario ejecutar en la zona para mejorar las oportunidades de empleo se sugieren:

- a) Proyectos para fortalecer el desarrollo Turístico de la zona.
- b) En coordinación con ANDIH, se planifica invertir fondos de reducción de la pobreza en reactivación de la microempresa⁶⁷
- c) Mejoras a la Infraestructura: plantas potabilizadora de agua y pavimento de calles.
- d) Diferenciación de la Producción Agrícola a Cultivos no tradicionales
- e) Proyectos de Reforestación y Mejoras al medio Ambiente.
- f) Inversión en Proyectos de empresas que generen valor a productos agrícolas fuertes de la zona: melón, naranja, marañón, lácteos, carne, vegetales y otros
- g) Proyectos de transferencias de mejores prácticas y tecnología agrícola.
- h) Proyectos de riego.
- i) Proyectos lácteos, carnes, frutas y vegetales.
- j) Construcción de la Represa Hidroeléctrica el Cañón de Morolica del Río Choluteca, la cual de acuerdo a lo expresado por los participantes podrá generar entre 3,000-3500 empleos, más proyectos de riego para 40 Mz de pudiendo generar alrededor de unos 40,000 empleos agrícolas

⁶⁶ Entrevista con Sr. Wilfredo Reyes, Regidor de la Corporación Municipal de Choluteca. Dic/06

⁶⁷ Entrevista con Sr. Wilfredo Reyes, Regidor de la Corporación Municipal de Choluteca. Dic/06

adicionales. Provisión de agua y energía para el municipio de Choluteca, Apacilagua, Namasigüe, Marcovia, y Yusguare.

2.2.4.5.7 Rol de la Secretaría del Trabajo en la Generación de Empleo.

- a) Mejorar la Imagen Institucional, creando credibilidad y confianza ante los empleadores para hacer uso de los sistemas de intermediación, ya que actualmente se le visualiza únicamente como institución involucrada en la solución de conflictos laborales.
- b) Mejorar las relaciones interpersonales: patrono-empleado.
- c) Contar con una Oficina de Colocación de Empleos que además cuente con un banco de datos que garantice la calidad del personal solicitante de empleo inscrito y que sea una alternativa en el proceso de selección de personal de las empresas.
- d) Desarrollar programas de capacitación con el fin de mejorar las competencias de la oferta laboral orientados a los requisitos de las empresas.
- e) Convertirse en un promotor y supervisor de la generación de empleo en la zona.
- f) Generar información y difundirla tal como estudios e investigaciones.

2.2.4.5.8 Condiciones del Entorno o Clima de Negocios Requeridos para Mejorar el Dinamismo Económico de la Zona

Mejorar el Clima de Negocios es un factor clave para atraer la inversión, por lo cual los participantes en la investigación consideraron deben mejorarse las siguientes variables:

Mejoras al sistema de educación: Mejorar el sistema educativos en cobertura y calidad, y orientar la educación profesional a la demanda de los sectores productivos

Inversión en Infraestructura: Mejoras a la Infraestructura, facilitando servicios básicos como agua, energía, vivienda, adicionalmente a las mejoras en la estructura vial y de comunicaciones.

Mejoras al sistema de Seguridad: Garantizar la Seguridad Jurídica, Social y Personal a nivel nacional, con planes que representen mejoras en cada zona del país.

Facilitar acceso a Mercados: Facilitar el Acceso al Mercado de los productores, implementando proyectos de sistemas de inteligencia de mercados, y mejoras a las PYMEs.

Mejoras al sistema de Capacitación y Formación: Invertir en Centros de Capacitación Técnico, orientando la fuerza laboral a la demanda de los sectores productivos

Fomento a la Inversión: Generar una política clara y estrategia de promoción de inversiones

Mejoras a la Productividad y Competitividad: Proyectos de Certificación de Empresas, capacitación de la fuerza laboral, mejoras en la eficiencia de producción, adopción de tecnologías.

2.2.4.5.9 Ciudad del Sur Sugerida para Implementar la Oficina de Intermediación Laboral.

Los participantes en el proceso investigativo, líderes del desarrollo local de la zona, se pronunciaron por una oficina de intermediación localizada físicamente en Choluteca y como ciudad satélite en San Lorenzo

Estructura

Se considera una estructura mixta publica-privada a nivel directivo, sin embargo se recomienda operando en la cámara de comercio e industrias o en las asociaciones de productores representativas de las zonas, establecer alianzas con otras instituciones privadas entregando servicios de intermediación. Constituir una red de oficinas que estén integradas mediante un sitio virtual, sin obviar el servicio presencial

Servicios

Se espera una oficina entregando servicios que permitan la coincidencia entre las oportunidades de empleo y los solicitantes de empleo, pudiendo contar con una bolsa de trabajo, la que puede administrarse a través de un portal del web, sin embargo debe considerarse oficinas físicas, con personal de calidad, promoviendo la capacitación de los empleados y solicitantes de empleo, apolítico, confiable, y facilitando asesoría legal

La efectividad de la oficina se espera en función de lograr identificar las oportunidades de empleo y solicitantes de empleo para aparejarlos, dar seguimiento al proceso y asegurar la calidad del mismo, generar y difundir información, promocionar los servicios.

2.2.5 Polos de Desarrollo Identificados por los Actores del Desarrollo de las Zonas

Basados en la Información socio-económica narrada el capítulo I y la investigación mediante talleres participativos involucrando a los actores claves en el desarrollo de las zonas narrada en el capítulo II, se definieron las principales ciudades polos de desarrollo tipificadas por regiones.

Fig. 43 CIUDADES IDENTIFICADAS COMO POLOS DE DESARROLLO REGIONALES		
	Polos Primarios	Polos Secundarios
Región Central	Tegucigalpa	Comayagua
Región Norte	San Pedro Sula	Choloma Villanueva Ceiba
Región Sur	Choluteca	San Lorenzo
Región Occidente	Danli	Juticalpa
Región Oriente	Santa Rosa de Copán	La Esperanza

Del análisis de las zonas se identificó que cada región del país cuenta con sectores productivos predominantes que se convierten en el motor del desarrollo, los que son enlistados por los actores locales, tales cuales:

Produccion por Zona	Productos
Zona Centro	Sector Publico, Maquila, Frutas y Vegetales, Alimentos y Bebidas, Café
Zona Sur	Sal, Lacteos, Carne, Frutas y Vegetales, Frutas Exoticas, Camaron, Granos, Café, Turismo, artesanias
Zona Occidente	Café, Tabaco, Artesanias, Frutas y Vegetales, Miel, Minería, Maquila
Zona Oriente	Lacteos, Granos, Carne, Café, Tabaco, maderas
Zona Norte	Maquila, Turismo, Palma Africana, Langosta, frutas y vegetales, tilapia

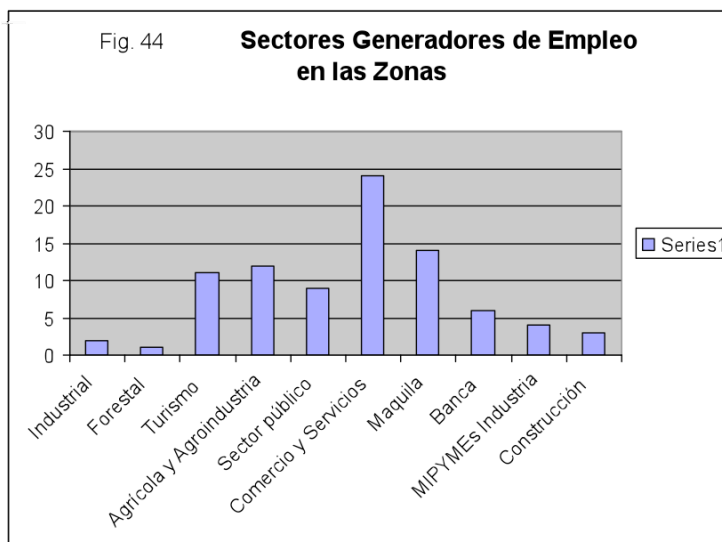
3I CAPITULO III

3.1 Principales Características de la Oferta y Demanda Laboral por Zonas

3.1.1 Condiciones de la Demanda

3.1.1.1 Sectores Generadores de Empleo en Ciudades Polos de Desarrollo.

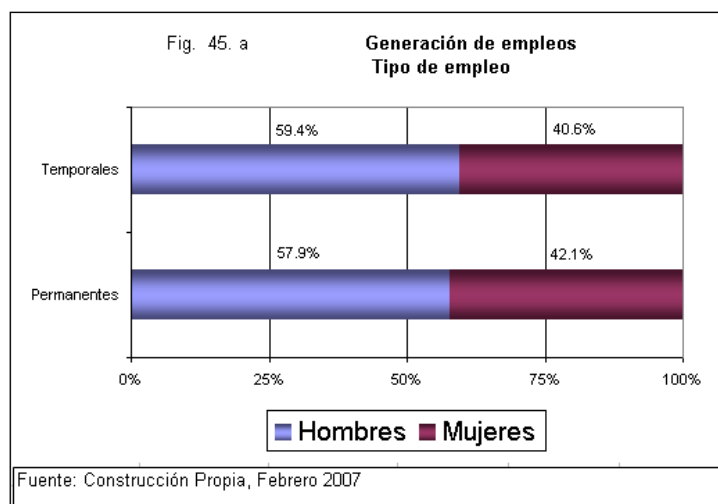
Los sectores productivos que fueron reportados como fuentes de empleo en las diferentes zonas fueron: comercio y servicios, maquila, agrícola y agroindustria, turismo, sector público, banca, MIPYMEs industriales, construcción, industrial y forestal.



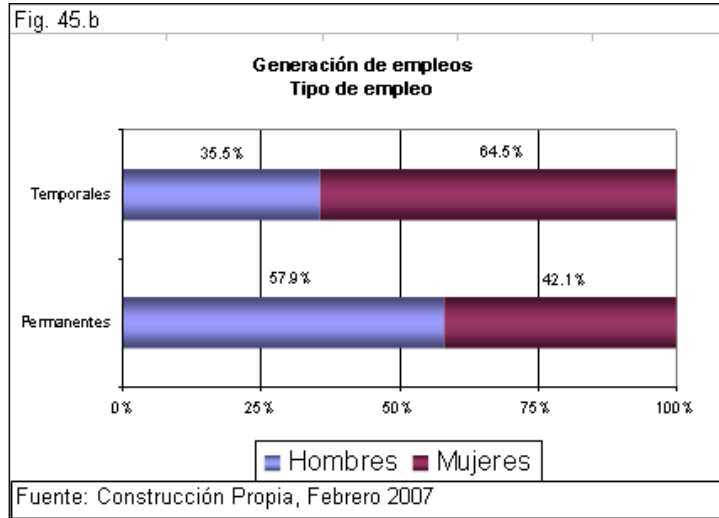
3.1.1.2 Empleos Disponibles

En base a las respuestas de los empleadores, las plazas disponibles en el mercado son más de tipo permanente (96%) que temporal (4%) para las empresas investigadas.

Siendo las oportunidades de tipo permanente ocupadas en mayor porcentaje por los hombres (57.9%) que por las mujeres (42.1%). Así mismo reportaron que los empleos temporales tienen el mismo comportamiento. En total de los puestos identificados 58% son asignados a los hombres y 42% a las mujeres, de donde se deduce que existen más oportunidades de empleo para hombres que para mujeres.

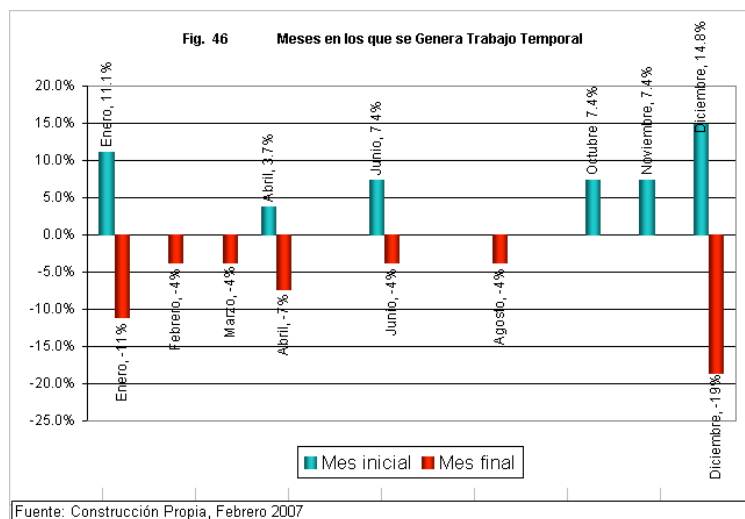


Al analizar las ciudades definidas como polos secundarios, se obtuvo respuesta de las empresas que los puestos disponibles son permanentes en 40% y un 60% son empleos temporales, la tendencia es inversa con respecto a las ciudades primarias donde predomina el empleo permanente, y esto responde a que se depende de actividades agrícolas, agroindustria. Siendo las actividades temporales (64.5%) asignadas más a las mujeres que a los hombres.



3.1.1.3 Tamaño de las Empresas

En promedio los puestos permanentes generados por las empresas entrevistados reportan un promedio de 104 empleados por empresa. En el caso de los temporales se observa un promedio de 4 empleados temporales por empresa. Se puede apreciar que las empresas caen en la categoría de PYMEs, sin pasar de los 150 empleados de acuerdo a criterios BID/FOMIN.



Los meses donde se observa se genera el trabajo temporal son Enero, Abril, Junio, Octubre, Noviembre y Diciembre, con contratos de duración promedio entre 2 a 3 meses.

3.1.1.4 Oportunidad de Empleo por Tipo de Puesto y Por Género

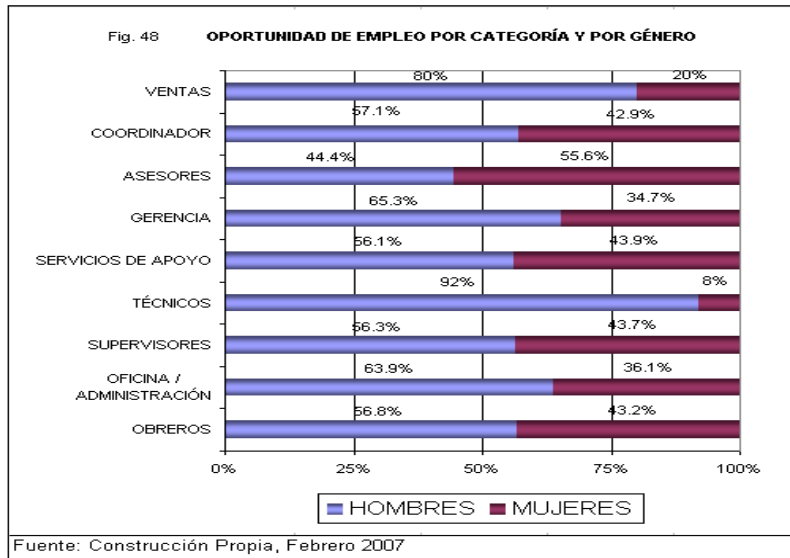
Al analizar las oportunidades de empleo por tipo de puestos, respondieron las empresas que un 83.8% de los puestos es para obrero, 8% para oficinistas y administración, 4% supervisores, Técnicos 1.4%, Gerencia 1.2%, Servicios de Apoyo 1.2%, Asesores, Coordinadores y Ventas un 0.1%.



Los puestos con más alta rotación, por lo tanto los más demandados en las empresas son los de ventas y obreros, en la mayoría causado por abandono de puestos de los empleados debido a bajos salarios, sin embargo los puestos de personal más estable los de gerencia y asesores.

Tipo de puesto por Género

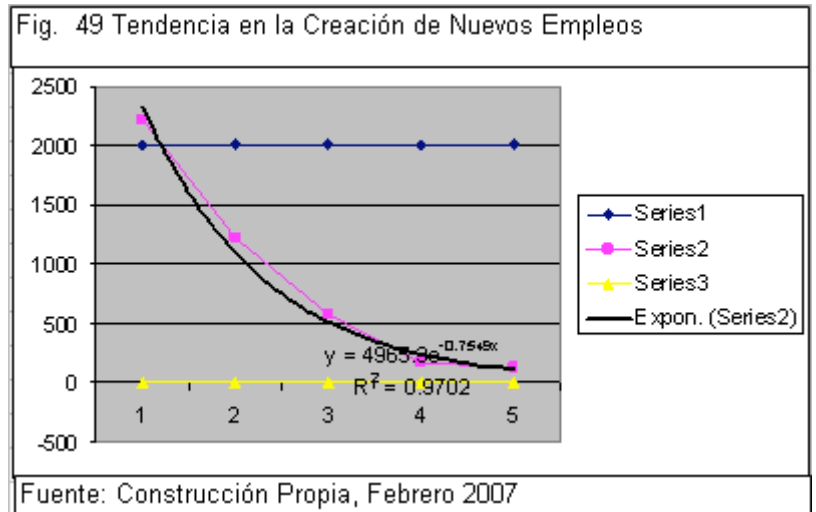
Al consultar por género encontramos que las mujeres tienen mayores oportunidades en los puestos de Obreras, Supervisoras, Asesoras. En el caso de los hombres reflejan mayores oportunidades de Técnicos, Ventas, Coordinadores, Gerentes y Obreros.



En lo referente a estabilidad en conservar los puestos de trabajo encontramos que las mujeres son las que menos rotan de una empresa a otra, a excepción de aquellas que ocupan puestos de servicios de apoyo refiriéndose esto a actividades relacionadas con la limpieza, conserjería, recepcionistas, o relacionadas a actividades domésticas.

3.1.1.5 Tendencia en la Creación de Nuevos Empleos

La tendencia del incremento sobre el número de empleos en las empresas existentes nos indica que es decreciente y se ajusta a una regresión exponencial con un $R^2=0.97$, lo que nos lleva a pensar que el parque empresarial existente de entrevistadas no tienen perspectivas de aumentar el número de puestos y de acuerdo a comentarios emitidos por los empresarios entrevistados tampoco cuentan con proyecciones de crecimiento a futuro, coincidiendo en que el crecimiento en número de empleos es directamente proporcional al crecimiento del mercado doméstico o internacional y a la participación de las empresas en el mismo. Por otra parte expresaron, que en los próximos años basarán su crecimiento en función de mejoras en la productividad y no en base a aumentos de nuevas contrataciones.



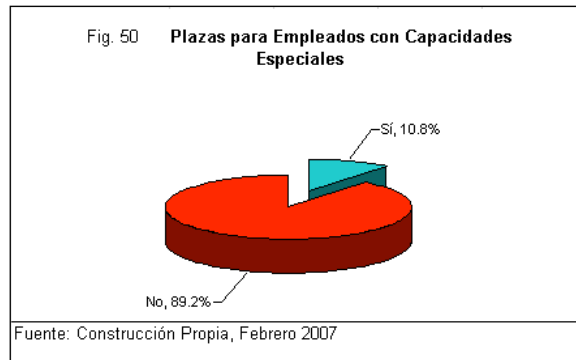
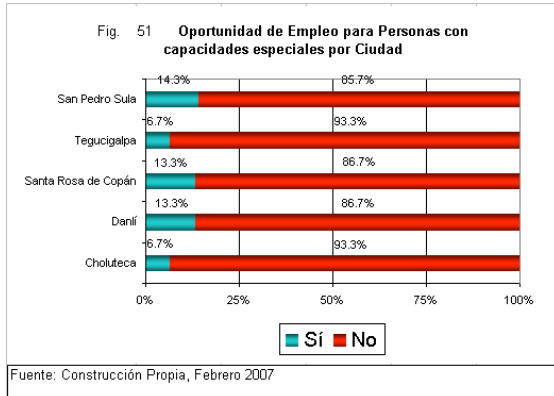
En base a lo anterior se deduce que el incremento del empleo nacional estará basado en la creación de nuevas empresa en las diferentes zonas del país o en incrementos de participación de las empresas existentes en los mercados nacionales o internacionales, lo que requiere de una política clara de apoyo a la creación de nuevas empresas, a la inversión y facilitación para que las empresas accedan a los mercados domésticos e internacionales competitivamente.

Al realizar cálculos promedio de puestos incrementados por empresa desde el 2004 y tendencias 2007 a 2009, se identificó que las ciudades donde las empresas existentes incrementan anualmente sus puestos son San Pedro Sula y Tegucigalpa, y en menor escala identificamos a Danlí, Santa Rosa de Copán y Choluteca.



3.1.1.6 Oportunidad de empleo para personas con capacidades especiales.

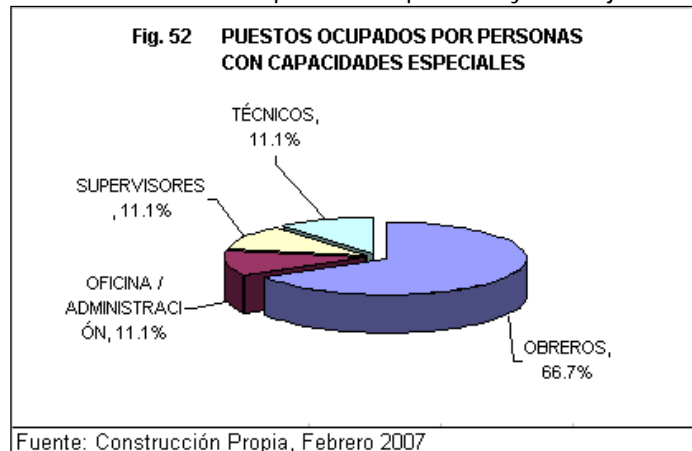
Las empresas entrevistadas reportan contar con plazas disponibles para personas con capacidades especiales, lo expresan así un 10.8% de la muestra. En donde San Pedro Sula (14.3%), Santa Rosa de Copan (13.3%) y Danli (13.3%), reportan las mayores cifras de oportunidades para este segmento.



Un 10% de la muestra empresarial, respondió contar con instalaciones físicas que facilitan el trabajo a los empleados con capacidades especiales.

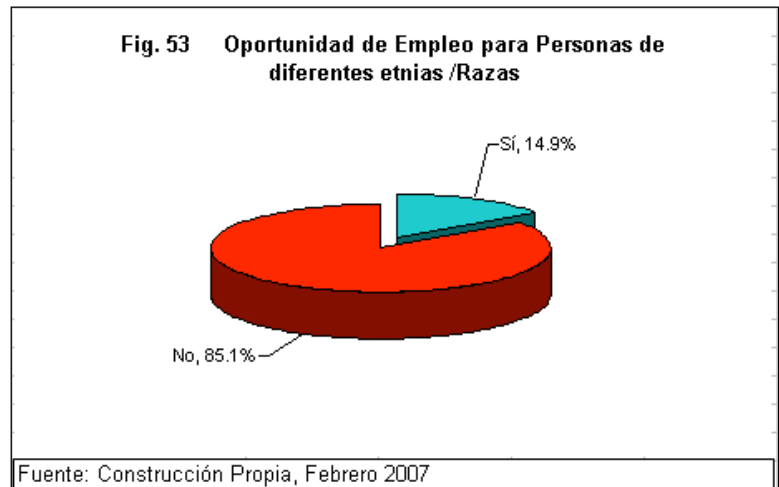
3.1.1.6.1 Tipo de Puesto Disponible para Empleados con Capacidades Especiales

Las personas con capacidades especiales pueden optar en las empresas puestos tanto en el área administrativa como en las áreas de supervisores, técnicos y obreros, siendo los puestos frecuentemente ocupados por este segmento de la PEA el de obrero (66.7%), técnicos, supervisores y administradores y oficinistas son puestos ocupados con menor frecuencia. Los hombres de este segmento se ven más beneficiados ocupando un 77.8% de estos puestos disponibles y las mujeres un 22.2%.



3.1.1.7 Oportunidades de Empleo para grupos étnicos.

En lo referente a oportunidades de empleo para personas de diferentes etnias⁶⁸, un 14.9% de las empresas entrevistadas reportan contar con empleados que pertenecen a alguna etnia, siendo San Pedro Sula (21.4%) y Tegucigalpa (20%), habiendo también oportunidades en las demás ciudades denominadas polos primarios pero en menor escala. De las oportunidades en el mercado representativo de la muestra investigada los hombres ocupan un 68.9% de los puestos y las mujeres un 31.1%. Un 97% de los puestos ocupados en las empresas por personas de diferentes etnias son obreros.

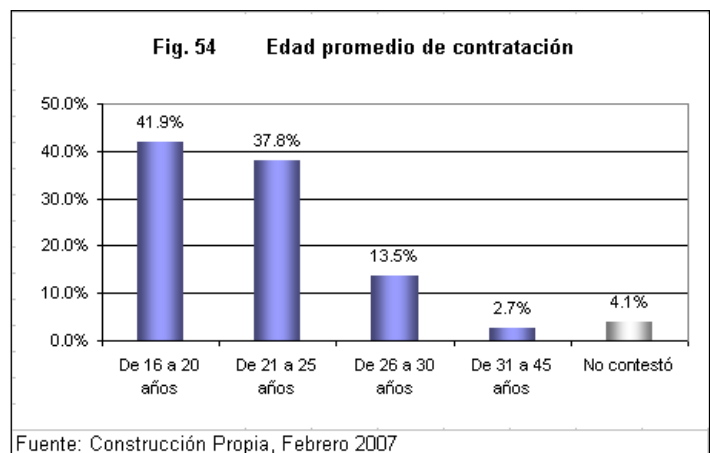


En las ciudades denominadas polos secundarios encontramos oportunidades de empleo en un 37% de las empresas entrevistadas.

3.1.1.8 Oportunidades de Empleo por Edades.

La edad de los empleados solicitada frecuentemente por los empleadores oscila entre los (16-30) años, siendo el rango de (16-20) el más frecuente.

A partir de los 31 años las oportunidades de empleo se van volviendo limitadas por lo cual se realizó la consulta sobre la edad máxima en la que contratan las empresas, habiendo reportado un 58% de los entrevistados requerir personal con una edad máxima de 31 a 41 años, un 16% respondieron contratar personal hasta los 46 a 50 años y un 4% respondió contar con oportunidades para el rango de mayores de 60 años. Esto fue un resultado obtenido de manera similar en todas las ciudades analizadas, siendo SPS la ciudad con mayores oportunidades para las personas que pasan los 31 años.



Al analizar la variable experiencia de trabajo con respecto al puesto se encontró que las empresas contratan personal sin experiencia para los puestos de obrero, supervisor, técnicos, administración,

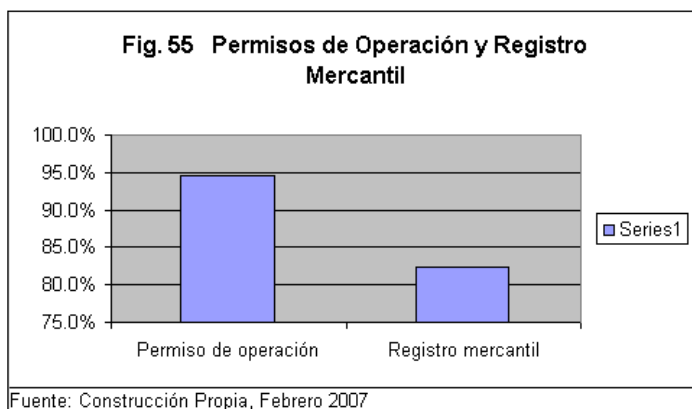
⁶⁸ Se definió como etnias no solo a las criollas sino también a los extranjeros

gerentes y servicios de apoyo, lo que es congruente con las edades de contratación de mayor frecuencia, siendo únicamente para los puestos de asesores y en menor escala para gerentes, administradores y técnicos que se exigen algunos años de experiencia en la contratación, encontrándose como años de experiencia más frecuentemente exigidos de 3 a 5 años.

3.1.1.9 Formalidad de las Empresas

Al analizar las ciudades definidas como polos primarios, se encontró que un 94.6% de las empresas cuentan con permiso de operación, y un 82.4% reportaron estar inscritas en el registro mercantil, lo que nos indica la formalidad de las empresas entrevistadas.

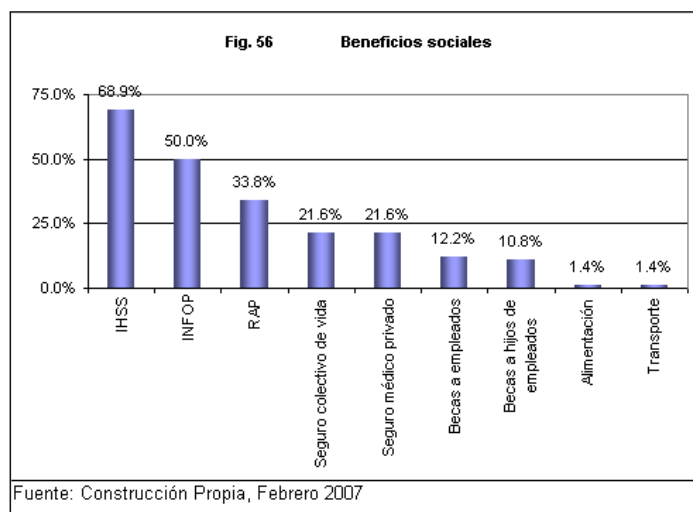
Al realizar el análisis a las ciudades definidas como polos secundarios, se identificó que un 87% de las respuestas expresaron contar con permiso de operación y registro mercantil.



3.1.1.10 Beneficios Laborales Otorgados por las Empresas.

Las empresas en la muestra reportaron en un 68% que sus empleados son beneficiarios del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), 50% aportan al INFOP por lo tanto son candidatos a ser beneficiarios de las actividades de formación de dicha institución, 33.8% aportan al RAP para que sus empleados tengan acceso al crédito de viviendas básica.

Entre otros servicios privados que los empleadores ofrecen a sus empleados podemos identificar Seguro Colectivo de Vida (21.6%) al igual que seguro médico privado, Becas a Empleados (12.2%), Becas a Hijos de Empleados (10.8%) y una minoría poco representativa ofrecen alimentación y transporte, siendo San Pedro Sula la ciudad donde mas beneficios pueden lograrse.

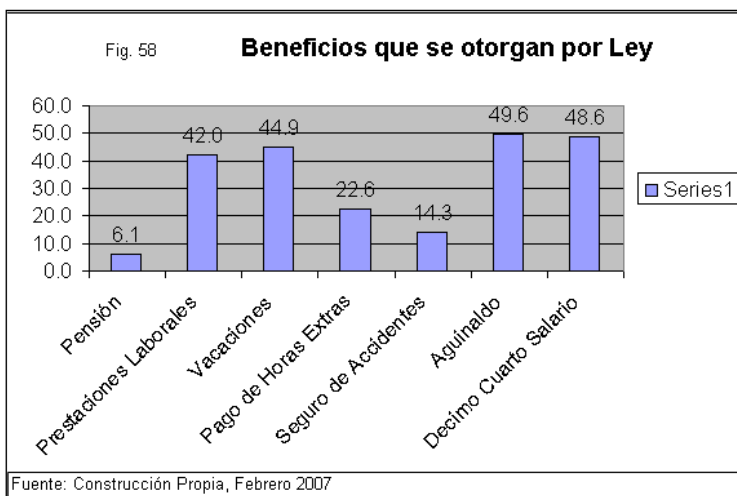
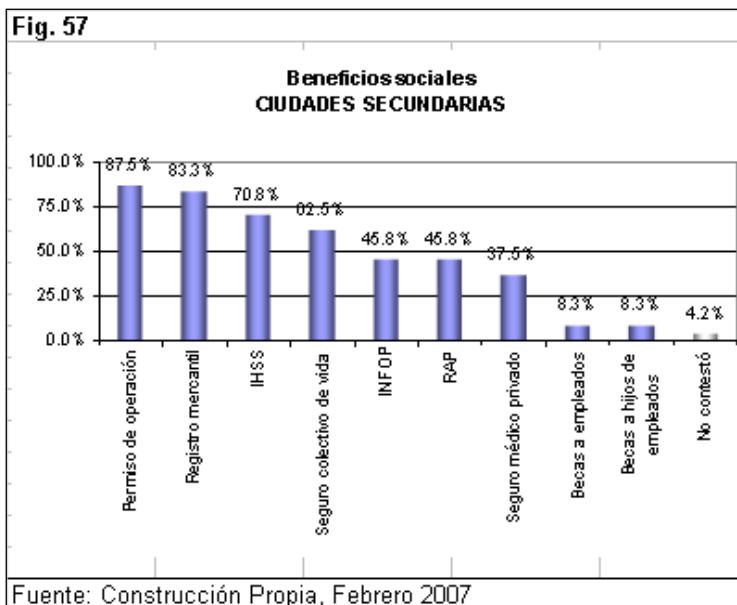


Se pudo observar en todas las ciudades que muchos de los beneficios sociales son complementados en muy pocos casos con beneficios privados tal como: seguro médico privado, seguro colectivo de vida, becas a empleados e hijos de empleados.

Los beneficios al que mas se inscriben las empresas localizadas en ciudades definidas como polos secundarios, en base a las respuestas obtenidas son al IHSS (70.8%), seguido del INFOP (45.8%) y RAP (45.8%), haciéndose notorio el servicio privado colectivo de vida (62.5%) y el Seguro Médico Privado.

Si esto lo contrastamos con los beneficios sociales que los trabajadores reportan haber recibido, encontramos que adicionalmente se ofrece décimo tercer mes (75.3%) décimo cuarto (74%), fuero sindical (7.8%), prestaciones (2.6%), vivienda, vacaciones, IMPREMA, días feriados, capacitaciones, bonos de fin de año habiéndolo reportado un 1.3% de los entrevistados.

En base a la Encuesta de Hogares, Mayo 2006, INE, podemos deducir que los beneficios otorgados por ley proporcionados con mayor frecuencia para los empleados son las prestaciones laborales (42%), vacaciones (44.9%), aguinaldo (49.6%) y décimo cuarto (48.6%). Con menor frecuencia se pagan horas extras (22.6%), seguros de accidente (14.3%) y muy poco frecuente se otorgan pensiones (6.1%).



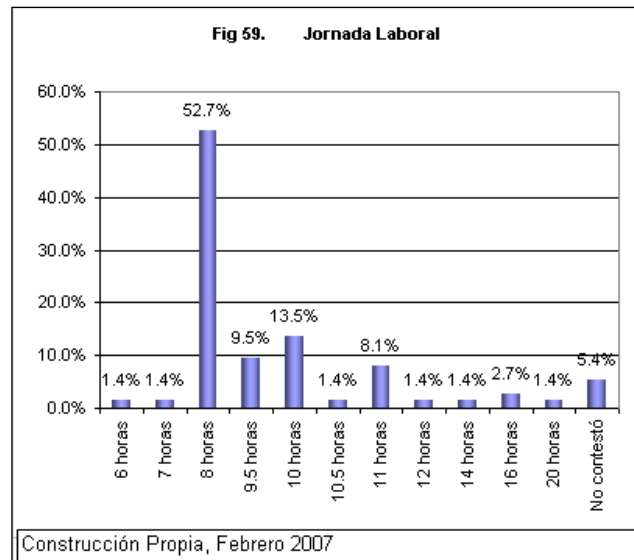
3.1.1.11 Salarios y Jornada Laboral

3.1.1.11.1 Jornada Laboral

De la muestra analizada, deducimos una moda de 8 horas para la jornada laboral en las diferentes regiones y sectores productivos de acuerdo a un 52%. Un 13% de los entrevistados expresaron contar con jornadas laborales de 10 horas alargándose hasta 11 horas para un 8.1% de la muestra, y unas pocas empresas expresaron jornadas largas que van desde 12 horas hasta 20 horas (6.9%). Siendo el sector industria el que normalmente presenta una jornada extensa.

Solo un 2.8 % de las empresas analizadas mostraron jornadas laborales menores que 8 horas, estando estas ubicadas en los sectores de Turismo y Agroindustria y las que contratan empleados permanentes para turnos menores.

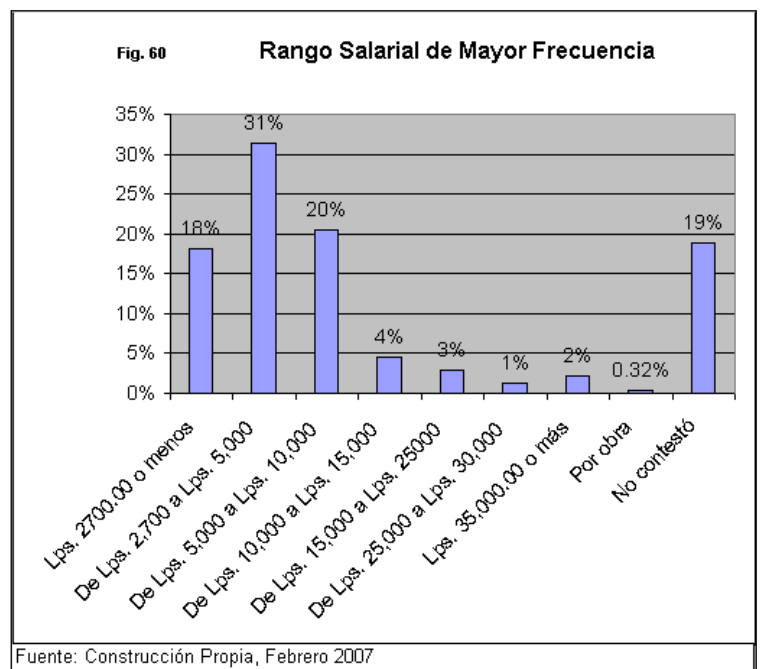
El análisis realizado en polos secundarios reflejo igualmente una jornada laboral con un comportamiento similar.



3.1.1.11.2 Salarios por Sectores Productivos y Tipo de Puesto

El rango salarial que presentó mayor frecuencia fue el que oscila entre (Lps. 2,700.00-5,000.00), reportando esta cifra un 31% de las empresas entrevistadas, seguido del rango de (Lps. 5,000.00-10,000.00) reportado por un 20% de la muestra, y el rango (2,700-menos) reportado por un 18% de los entrevistados, de donde podemos deducir que un 70% de las respuestas nos orientan a pensar que el rango salarial más comúnmente pagado oscila entre Lps. 2,700 o menos, hasta Lps.10,000.00.

Al agrupar los salarios por tipo de puesto se observó que los salarios para los obreros oscilan en los rangos de Lps. 2,700.00 o menos hasta Lps. 5,000.00, siendo el de mayor frecuencia el límite inferior.

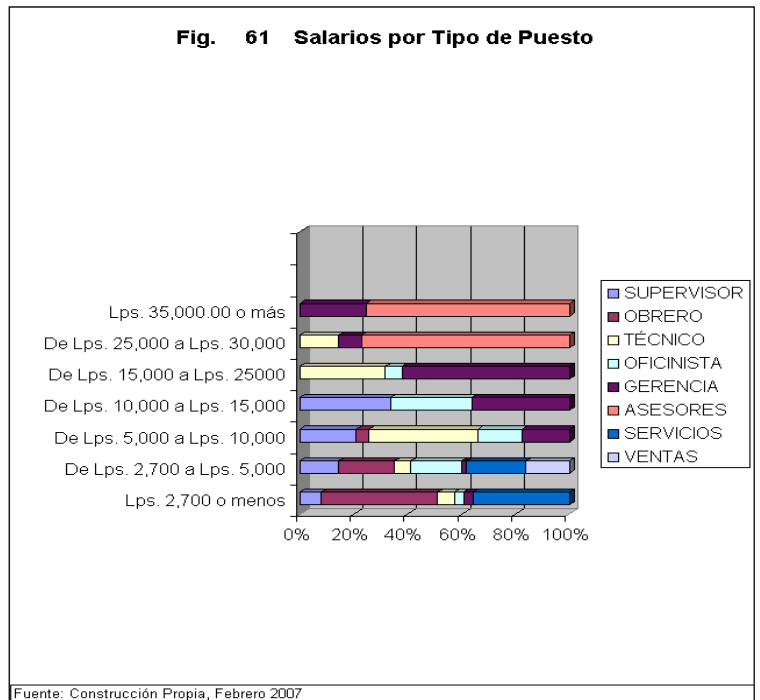


El salario para supervisores oscila entre Lps. 2,700.00 hasta Lps.15,000.00, siendo el límite superior el de mayor frecuencia.

El salario para un técnico varía desde Lps. 2,700.00 alcanzando en algunos casos hasta Lps. 30,000.00, siendo de mayor frecuencia el salario entre Lps. 5,000.00 a 10,000.00.

Un oficinista puede optar a salarios que van desde Lps. 2,700.00 hasta 25,000.00, siendo el rango de mayor frecuencia el que cae entre Lps. 2,700.00 a 5,000.00.

Un gerente alcanza rangos salariales entre desde Lps. 2,700.00 hasta 35,000.00 o más, manteniéndose con mayor frecuencia el rango entre Lps 15,000.00 hasta 25,000.00.



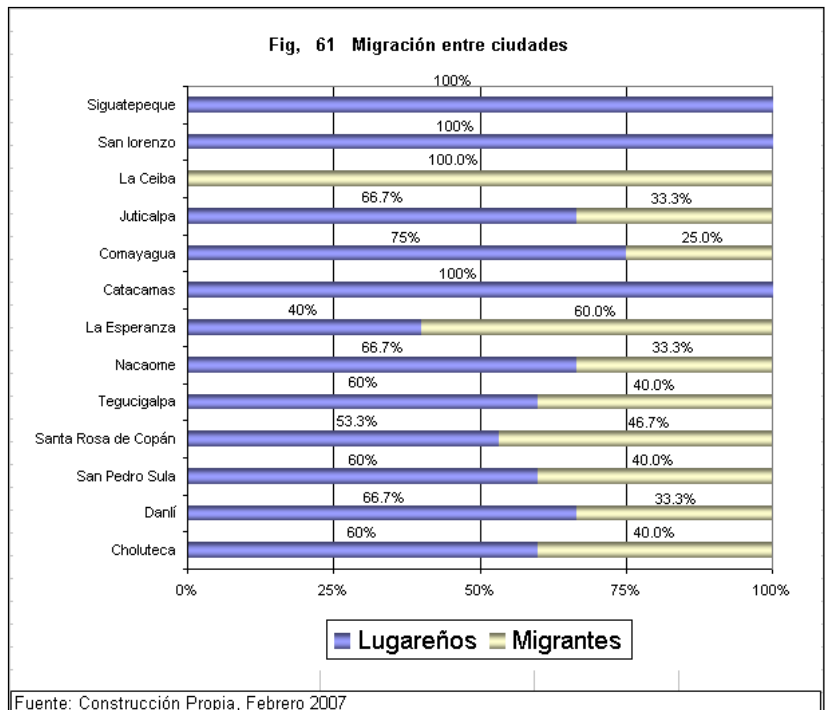
Los gerentes, directores, coordinadores y asesores pueden acceder a salarios que se mantienen en rangos superiores a Lps. 35,000.00.

El personal de ventas logra rangos entre Lps 2,700.00 hasta Lps. 5,000.00 como sueldos bases adicionando comisiones sobre ventas.

3.1.2 Condiciones de la Oferta

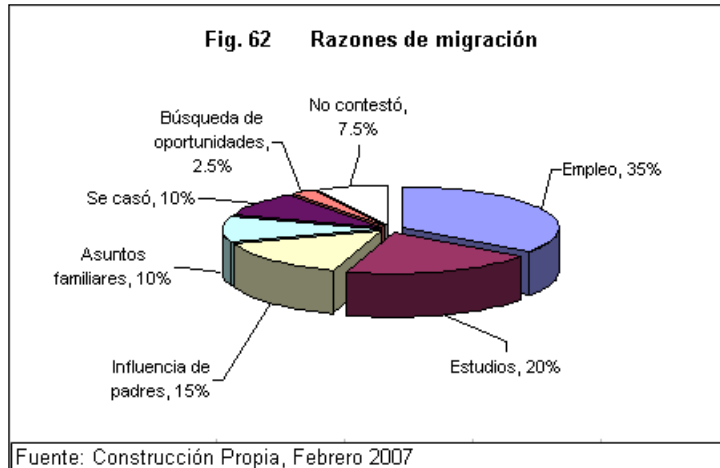
3.1.2.1 Razones de Migración de las Personas Económicamente Activas de una Región a Otra.

Los que trabajan en las diferentes ciudades entrevistadas no siempre son de la ciudad donde residen, quedando demostrado que existe migración interna de una ciudad a otra, encontrándose como ciudades principales destinos de la migración urbana La Ceiba, donde el 100% de los entrevistados reportaron proceder de otra ciudad del país, así mismo sucedió con los entrevistados en la Esperanza donde el 60% de los entrevistados tiene su origen en otra ciudad, mostrando la misma tendencia los residentes en Tegucigalpa (40%), Santa Rosa de Copan (46%) , San Pedro Sula (40%) y Choluteca (40%),



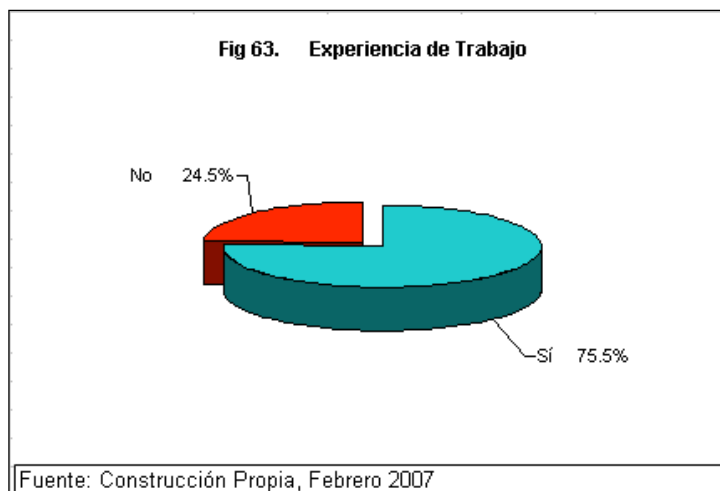
siendo estas las ciudades que reportaron atraer inmigrantes de otros departamentos o municipios.

Entre las principales razones de migración rural-urbana y urbana-urbana, se identificó como de mayor frecuencia la búsqueda de empleo (35%), seguida de estudios (20%), influencia de los padres (15%), asuntos familiares o boda (20%), y búsqueda de nuevas oportunidades (2.5%).



3.1.2.2 Experiencia de trabajo o Primer Empleo

El 75.5% de las personas entrevistadas expresaron haber tenido experiencia en trabajos de años anteriores, y un 24.5% respondieron que buscan trabajo por primera vez. De donde se deduce que las personas que más buscan trabajo son los que buscan cambios de puesto para lograr un mejor salario.

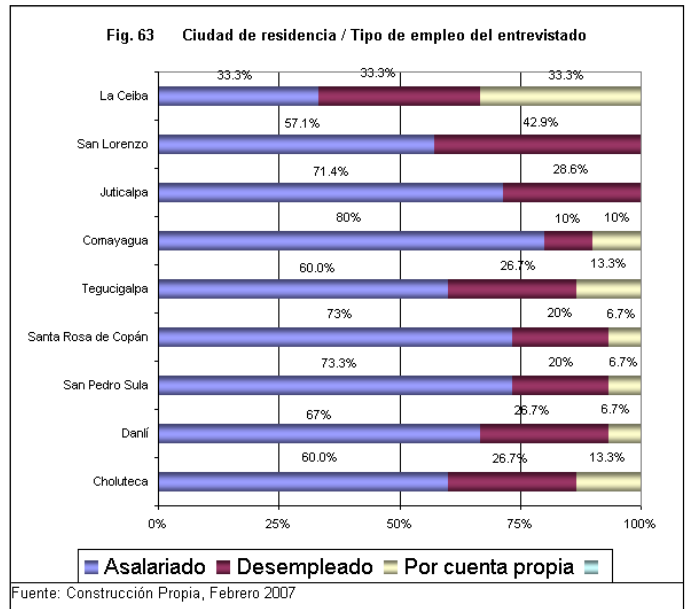


3.1.2.3 Tipo de Empleo

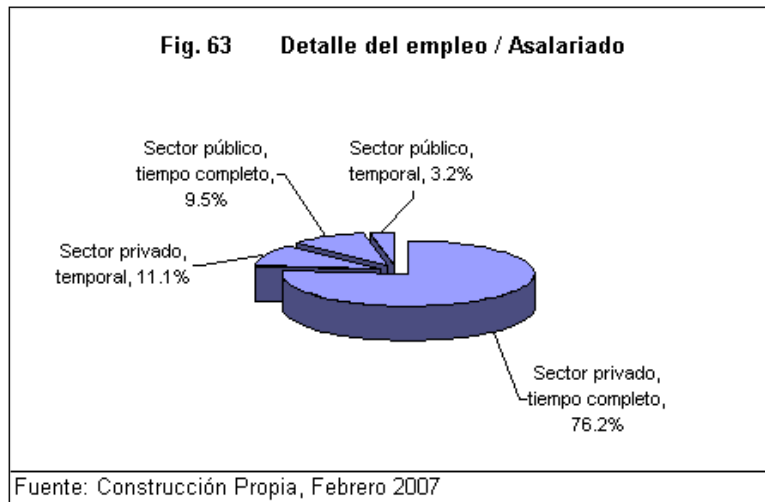
De los entrevistados podemos deducir que un 66.7% son asalariados, un 24.5% son desocupados, 8.8% trabajan por cuenta propia.

Al realizar el análisis por ciudades polos de desarrollo primario y secundario, se encontró mayor personal desempleado en San Lorenzo (42.9%), Juticalpa (28.6%), Danli, Choluteca y Tegucigalpa con un 26.7% respectivamente.

Dentro del grupo de los asalariados un 76.2% se localiza ubicado en el sector privado como empleado de tiempo completo, un 11.1% se localiza en este mismo sector como empleados temporales, y en el sector publico se concentran un 12.7% de los entrevistados donde un 9.5% son empleados de tiempo completo y 3.2% son por contrato.

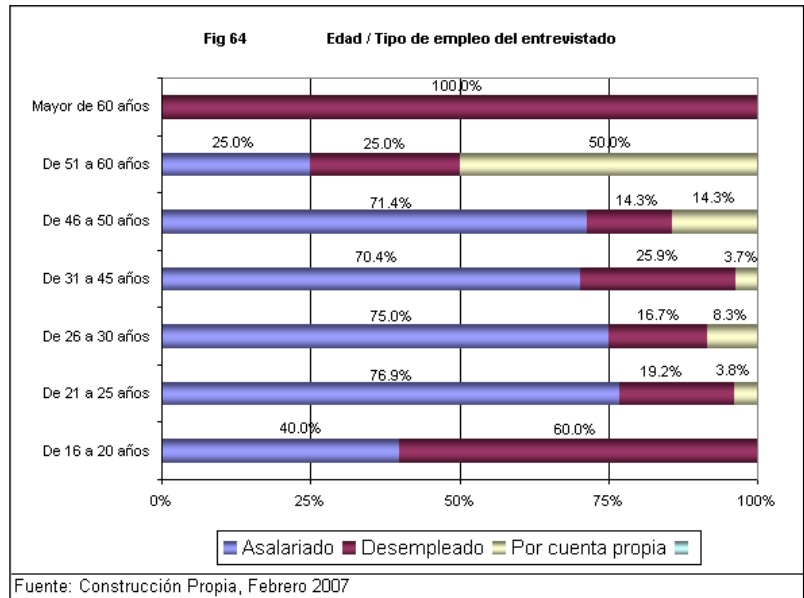


De los trabajadores por cuenta propia un 77% son trabajadores independientes de los cuales únicamente un 24% se convirtieron en trabajadores independientes buscando trabajo por primera vez, de donde deducimos, que es más fácil para alguien que cambia de empleo convertirse en trabajador independiente que para alguien que busca trabajo por primera vez.



3.1.2.4 Edades Promedios de la Oferta Laboral

Al realizar el análisis por edades identificamos que las personas inician procesos de emprendedurismo por cuenta propia con mayor frecuencia a partir de los 21 años siendo más notoria esta tendencia en el rango entre (51- 60) años, seguidos de los rangos de (45-50) años. Edades en las que por falta de oportunidades para convertirse en asalariado, se cuenta con la experiencia para trasladarse del grupo de desempleados al grupo de subempleados, empleados independientes o emprendedores.



Los asalariados solicitantes de empleo marcan una tendencia de edades entre los rangos de los (21-50) años,

sin embargo al contrastar con las edades solicitadas por los empleadores encontramos que la mayor demanda se da para los que caen en los rangos de los (16- 30) años.

Las edades donde las personas permanecen más frecuentemente en la categoría de desempleados oscilan entre los (16-20) años y los mayores de 60 años, por lo cual la política pública debe orientarse a proyectos para orientar a los jóvenes a insertarse en la oferta laboral así como diseñar proyectos para insertar al trabajo a las personas de la tercera edad o bien mejorar las condiciones de beneficios y previsión social.

Las edades de los solicitantes de empleo oscilan entre los 16 a los 60 años o más. De los entrevistados en los rangos entre 16 a 20 años, un 60% son desocupados y 40% son asalariados, siendo éstos últimos jóvenes con limitaciones para dedicarse exclusivamente al estudio y procesos de formación.

En el rango de (21-25 años) encontramos que 69.2% son asalariados, 19% son desempleados y se identificó un 3.8% que cuenta con trabajo por cuenta propia.

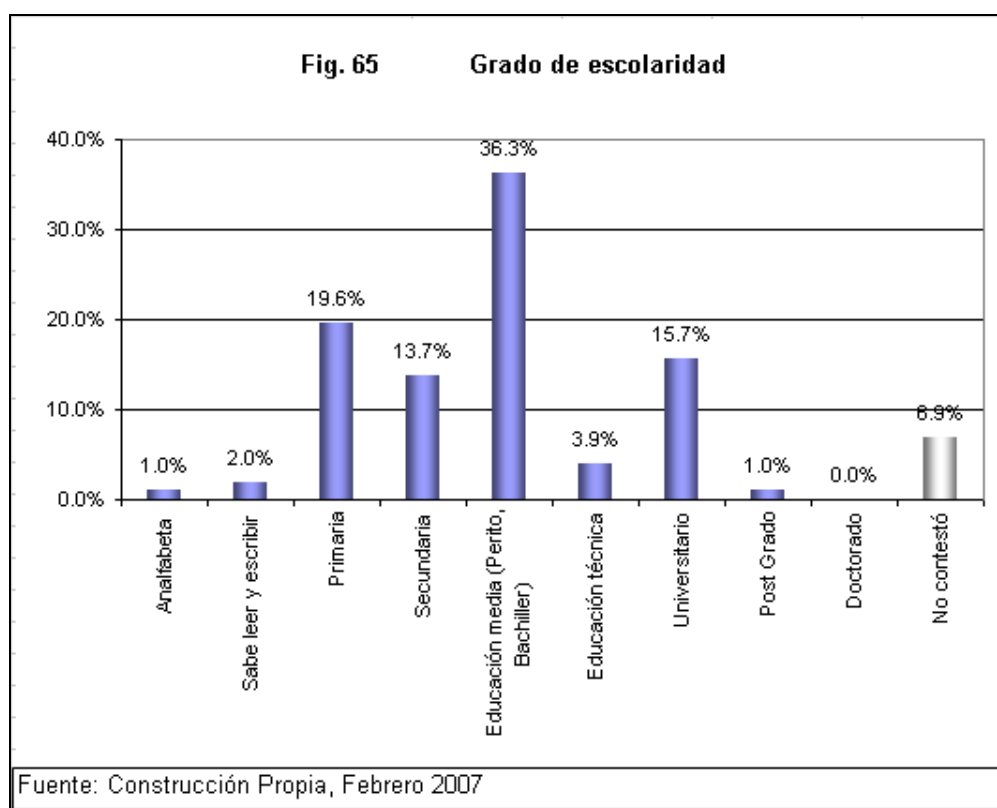
Los del rango (26-30 años) 75% son asalariados, un 16.7% son desempleados, 8.3% trabajan por cuenta propia. En el rango de (31 a 45 años) 70.4% son asalariados, 25.9% son desempleados y 3.7% trabaja por cuenta propia. Para el rango de los (46-50 años) 71.3% son asalariados, y desempleados y por cuenta propia un 14.3% respectivamente. En el rango de (51-60 años) 50% son empleados por cuenta propia, y son asalariados y desempleados 25% respectivamente. En el rango Mayor que 60 años se ubican en un 100% entre los desempleados.

Las oportunidades de empleo se encuentran en el rango de edad de los 16 a los 30 años, siendo la mejor edad para optar al empleo de los 26 a los 30 años.

3.1.2.5 Grado de Escolaridad

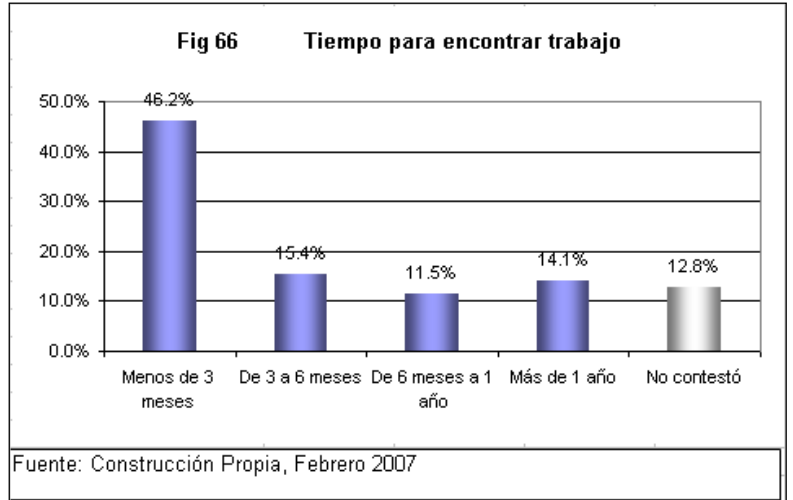
En el grafico observamos que en las diferentes ciudades de Honduras, la muestra entrevistada manifestó con respecto al nivel educativo que: un 1% de los entrevistados resultó ser Analfabeta, mientras que un 2% de los entrevistados apenas saben leer y escribir, un 19.6% respondió tener primaria completa, el 13.7% expreso tener secundaria, la moda de las personas entrevistadas se logra en aquellos que alcanzan las carreras Bachiller y Perito Mercantil (36.3%) y un 15.7% respondió tener nivel superior, 3.9 % respondió haber cursado la Educación Técnica y solo un 1% de los entrevistados ha logrado formación a nivel de Post Grado.

De lo anterior deducimos que la educación es una variable que debe fortalecerse en la oferta laboral, facilitando el acceso, y orientándola a sectores productivos competitivos.



3.1.2.6 Tiempo Promedio para Encontrar Trabajo y Principales Razones por las que Cambian de Trabajo

Las personas permanecen con mayor frecuencia en sus trabajo de 24 a 36 meses, y las principales razones por las que expresaron que cambian de trabajo es por búsqueda de nuevas oportunidades (42.3%) normalmente relacionadas a mejoras salariales, reajuste de personal en las empresas (5.1%), cierre de operaciones, estudios o empleos temporales un 3.8% respectivamente, cambio de gobierno, cambio de localización de la empresa, empleado por contrato y problemas personales un 2.6% respectivamente.



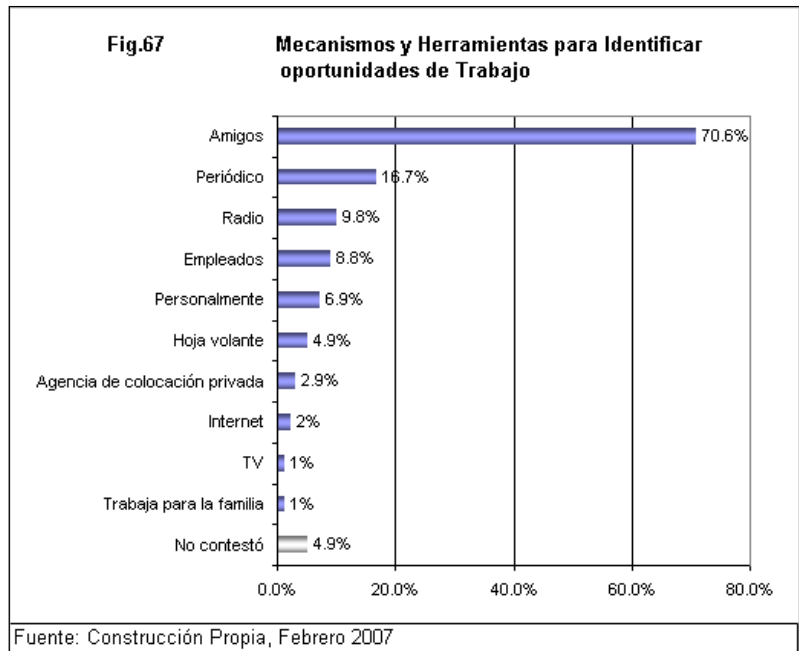
De acuerdo a las respuesta de la oferta laboral el tiempo promedio para encontrar trabajo cada vez que se cambian de una empresa a otra, tardan alrededor de 3 meses en base al 46.2% de las respuestas, sin embargo un 15% respondieron tardar hasta 6 meses, 11.5% expresaron tardar hasta un año y un 14% expresaron tomarse más de un año para encontrar nuevo empleo.

3.1.2.7 Medios y Herramientas utilizados para identificar oportunidades de trabajo.

El mecanismo o herramienta para identificar oportunidades de trabajo mayormente utilizada por los entrevistados resultó ser los amigos (boca en boca) para un 70.6% y empleados de las empresas 8.8%

Los medios de comunicación también son utilizados por un 16.7% que utiliza periódicos, un 9.8% que hace uso de la radio y un 1% utiliza la televisión.

Un 6.9% se ubica personalmente, revisa hojas volantes con anuncios de empleo (4.9%) o utiliza agencias de colocación privada (2.9%). Un 2% utiliza Internet.



Al consultarles las razones por las cuales no utilizan el servicio colocación que ofrece la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social (STSS) a través de la Dirección General de empleo, los entrevistados respondieron en su mayoría (55.9%) como principal razón la falta de información sobre la prestación de

este servicio, un 9.8% expresaron que consideran no necesitar este servicio, algunas personas (2%) relacionan que para recibir este servicio deben contar con referencias políticas, no encuentran plazas o no han tenido oportunidad de consultarlo expresaron un 2% respectivamente y mala atención expresaron un 1%.

Un 35% de los entrevistados manifestaron estar de acuerdo con la creación de una oficina que entregue servicios de intermediación presénciales, y un 5.7% solicitaron este servicio por Internet.

3.1.2.8 Principales Obstáculos para Encontrar Trabajo.

La Grafica nos muestra algunas de las principales razones que las personas entrevistadas identificaron como obstáculos para encontrar trabajo, siendo la falta de experiencia el mayor obstáculo (22.5%), seguido de la falta de empleo en la zona (10.8%), el 9.8% lo atribuyo al bajo nivel académico logrado, mientras que algunas personas lo atribuyeron a la edad (7.8%). Los salarios bajos y muchos desempleados (5.9%) y un 3.9% respondió que la falta de influencia política no les permiten encontrar trabajo. Existieron en menor frecuencia respuestas que identificaron como obstáculo el no saber inglés y computación (2%), lo inflexible de los horarios (1%) y tener que cuidar los hijos (1%).



Otros razonamientos surgidos mediante la entrevista, recoge las impresiones de que a mayor formación académica existe mayor oportunidad de identificar empleos así lo expresaron el 90.2% de los entrevistados.

Por otra parte se identificó que un 60% de los entrevistados sabe computación y un 88% habla únicamente un idioma y solamente el 10.8% de los entrevistados reportaron hablar 2 idiomas.

3.1.2.9 Incentivos que Motivan a los Empleados además del Salario

En todas las ciudades los empleados o solicitantes de empleo manifestaron ser atraídos hacia un empleo no solo por el salario, sino también por la oportunidad de optar a bonos, capacitaciones, transporte, depreciaciones y becas.

4I CONCLUSIONES

El crecimiento poblacional de los últimos 18 años, se convirtió en un desafío frente a la satisfacción de necesidades básicas de la población, así como en la implementación de la política social.

Los centros urbanos de mayor atractivo para la población, siguen siendo Tegucigalpa en la zona centro y San Pedro Sula en la zona norte, donde se concentra un 12% y 7% respectivamente de la población total. Al analizar por regiones encontramos que existen otras ciudades que resultan ser atractivas en menor escala que las dos grandes urbes, pero de significativo atractivo para las pobladores como zonas urbanas y es así como se identifica Comayagua de la zona central, Choloma, Ceiba, Progreso, Puerto Cortés y Lima de la zona norte, Danli de la zona de oriente, y Choluteca de la zona sur y Santa Rosa de Copán de occidente.

La urbanización no solo debe explicarse en base a las tasas de crecimiento poblacional sino también debe estar en consonancia con el crecimiento económico y social que caracteriza al país y las regiones. Al analizar las regiones, se identificó que las diferencias que existen en cuanto a estructura productiva, provoca el dinamismo o estancamiento territorial. Los departamentos de alto dinamismo económico y alta concentración de población a nivel nacional tienen presencia de los sectores primarios, secundarios y terciarios como una mezcla propia de zonas de desarrollo. Los departamentos que presentan estructura productiva de base predominante de sectores primarios de la economía reflejan mayores rezagos.

Los patrones de migración desde principios del siglo XX, sigue conservando las mismas tendencias predominantes al revisar cifras del censo 2001, EPHPM 2003, ENCOVI 2004 y EPHPM 2005, donde los departamentos con tendencia a comportarse como departamentos de origen son: Valle, Ocotepeque, Choluteca, Copán, Lempira, Santa Bárbara, La Paz, Intibucá, El Paraíso, Olancho, Comayagua y Yoro en orden de aparición de mayor a menor. Y los departamentos de destino son: Cortés, Islas de la Bahía, Colón, Francisco Morazán. Es en la zona norte y centro donde se encuentran las mejores condiciones económicas lo cual se convierte un atractivo para los migrantes internos.

El mercado laboral presenta situaciones de discriminación en lo que respecto a las opciones de trabajo, se puede concluir que éstas presentan diferencias por género, etnias, adulto mayor y personas con capacidades especiales. Encontrándose todavía brechas hacia las mujeres quienes logran salarios inferiores que los hombres y colocándose mayoritariamente en puestos de menor decisión y poco poder. En lo referente a etnias, personas especiales y oportunidades por edad se identificó muy pocas oportunidades de empleo para estos sectores, y si adicionalmente se es mujer en cualquiera de éstos segmentos la situación se torna más crítica.

Las edades donde las personas permanecen más frecuentemente en la categoría de desempleados oscilan entre los (16-20) años y los mayores de 60 años, por lo cual la política pública debe orientarse a proyectos para orientar a los jóvenes a insertarse en la oferta laboral así como diseñar proyectos para insertar al trabajo a las personas de la tercera edad o bien mejorar las condiciones de beneficios y previsión social.

Los asalariados solicitantes de empleo marcan una tendencia de edades entre los rangos de los (21-50) años, sin embargo al contrastar con las edades solicitadas por los empleadores encontramos que la mayor demanda se da para los que caen en los rangos de los (16- 30) años.

El nivel educativo de la fuerza laboral es bajo en grado de escolaridad y calidad, a pesar de que un 36.3% de los entrevistados expresó contar con educación media (bachiller o perito mercantil), 16.7 se ubicó en niveles de educación primaria o menos grados de escolaridad, un 15.7% respondió tener nivel superior, 3.9 % respondió haber cursado la Educación Técnica y solo un 1% de los entrevistados ha logrado formación a nivel de Post Grado, constituyéndose esta variable en un factor determinante en la baja competitividad de las empresas, quienes se ven afectadas por la baja capacidad gerencial, poca orientación hacia la innovación y utilizando mano de obra poco calificada. Por otra parte la educación en valores y orientación hacia el trabajo es una falla en el mercado.

La alta rotación de la fuerza laboral en las empresas causado frecuentemente por la búsqueda de mejores oportunidades salariales, demuestra que las empresas no son capaces de retener a sus empleados por largos periodos, lo que hace que la experiencia acumulada no se aproveche y por otra parte no se potencie el capital humano, generando las anteriores consecuencias directas en la productividad de las empresas.

Son causas de desempleo no solamente una mayor oferta laboral con respecto a la demanda, sino que también la baja calidad de la fuerza laboral, la poca experiencia desarrollada y los bajos salarios que ofrece el mercado.

El tiempo promedio para lograr encontrar un empleo, fue reportado con mayor frecuencia por los entrevistados que tardan alrededor de 3 meses (46.2%), sin embargo hubo un número significativo de respuestas que expresaron tardar entre 6 meses y hasta años.

El mecanismo o herramienta para identificar oportunidades de trabajo mayormente utilizada por los entrevistados resultó ser los amigos (70.6%), medios de comunicación (25.8%) de los cuales el más efectivo es periódico, empleados de las empresas (8.8%), por esfuerzo propio (6.9%), anuncios volantes (4.9%), agencias privadas (2.9%), Internet (2%). Los servicios que al respecto ofrece la Secretaría del Trabajo no son conocidos por lo tanto no son utilizados por falta de comunicación e información, lo expresaron así tanto por las personas que participaron en los talleres de investigación como la muestra entrevistada.

Se identificó entre las empresas entrevistadas que todas cayeron en la categoría de PYMEs, con un promedio de 104 empleados, donde la mayor proporción de puestos es para los obreros (83.8%), oficinistas y administración (8%), supervisores (4%), técnicos (1.4%), gerencia (1.2%), servicios de apoyo 1.2%, asesores, coordinadores y ventas un 0.1%. Y los puestos donde los empleados rotan más fuertemente son los obreros y el personal de ventas. También se identificó que en los puestos las más estables son las mujeres y los de mayor rotación son los hombres.

La tendencia a crear nuevos puestos en las empresas existentes es decreciente, por lo cual se espera que para lograr incrementos en el empleo debe apoyarse la inversión y creación de nuevas empresas, y apoyar a las existentes a consolidar su crecimiento mediante mayor presencia en los mercados

Al analizar la generación de empleo por ciudades polos de desarrollo primarios se encontró que las empresas crecen en número de empleos año con año, normalmente las localizadas en San Pedro Sula y Tegucigalpa, y en menor escala identificamos a Danlí, Santa Rosa de Copán y Choluteca.

Los sectores productivos que fueron reportados como fuentes de empleo en las diferentes zonas fueron: comercio y servicios, maquila, agrícola y agroindustria, turismo, sector público, banca, MIPYMEs construcción, y forestal, sin embargo en el sector externo sigue predominante el sector primario de bajo valor agregado. Las MIPYMEs son altas generadoras de empleo pero no cuentan con una política clara para su desarrollo y fortalecimiento.

Las ciudades polos de desarrollo identificadas por presentar menores rezagos en los indicadores socio-económico en las zonas, así como fueron las ciudades seleccionadas por los actores del desarrollo local en las mismas fueron:

CIUDADES IDENTIFICADAS COMO POLOS DE DESARROLLO REGIONALES		
	Polos Primarios	Polos Secundarios
Región Central	Tegucigalpa	Comayagua
Región Norte	San Pedro Sula	Choloma Villanueva Ceiba
Región Sur	Choluteca	San Lorenzo
Región Occidente	Danli	Juticalpa
Región Oriente	Santa Rosa de Copán	La Esperanza

Brechas enunciadas con mayor frecuencia que no permiten la coincidencia entre la oferta y la demanda:

- a) bajos salarios.
- b) incongruencia entre las exigencias de competencias en relación con los puestos y salarios
- c) baja actitud hacia el trabajo y deterioro de los valores
- d) pocos incentivos para la generación de empleo mediante la creación de empresas y fortalecimiento de las fuentes de trabajo.
- e) deterioro del sistema de salud y previsión social
- f) padrinazgo socio económico y político limitante del acceso a la información
- g) mano de obra poco calificada
- h) sistema discriminatorio

Factores que Inciden en el mercado laboral y deben superarse

- a) Mejorar sistema educativo formal.
- b) Mejorar sistema de formación y capacitación.
- c) Fomento e incentivos a la Inversión.
- d) Facilitar Acceso al Crédito.
- e) Simplificación Administrativa.
- f) Mejoras a la Competitividad.
- g) Mejoras en sistema de Seguridad.
- h) Mejoras e Inversiones en Infraestructura
- i) Mejoras al sistema de salud y previsión social
- j) Facilitar el acceso a fondos de desarrollo

- k) Facilitar Acceso a Mercados (crear centros de inteligencia de mercados y de desarrollo empresarial).

Descripción de la Oficina de Intermediación Tipo definida por los Actores del Desarrollo de las Regiones Estudiadas.

Estructura Recomendada

Se espera un sistema de intermediación mixto público-privado, coordinada, dirigida, supervisada, con seguimiento y monitoreo de la oficina general localizada en la Secretaría del Trabajo, y operando con oficinas regionales y satélites en las diferentes cámaras de comercio e industria, localizadas en las ciudades definidas como polos primarios y polos secundarios de cada región.

Se visualiza un sistema de información y de operación con atención personal en las oficinas y con atención virtual mediante una página web, contando con una base de datos general con capacidad para recibir e integrar la información contenida en las bases de datos administradas en todas las oficinas regionales operando en las cámaras de comercio localizadas en las ciudades polos de desarrollo primario y secundarios, así como otras oficinas que entreguen este servicio de manera privado y que estén operando en las zonas, entre las que se identificaron: ADELSAR, COHEP, SIC, Cámara de Comercio e Industrias de Choloma, entre otras.

Funciones Recomendadas para la Oficina General de Intermediación

- a) Coordinar de administración de bases de datos y el sistema de información.
- b) Fomentar la creación de empleo
- c) Enlace entre oferta y demanda a través de un sistema de información efectivo (virtual, presencial, de comunicación, orientación e información)
- d) Diseñar un sistema de comunicación, orientación e información del sistema de intermediación laboral, criterios de calidad y uso.
- e) Atención al público en horarios del sector privado y de acuerdo a las necesidades del sector privado
- f) Contar con un sistema de difusión y divulgación de la Información Laboral.
- g) Implementar un sistema de monitoreo y seguimiento al proceso de identificación y selección, calidad, colocación y empleo.
- h) Coordinación de otras actividades de intermediación tal como: ferias de empleo, publicaciones.
- i) Coordinar las acciones de la cooperación internacional en torno a intermediación laboral
- j) Investigaciones y difusión de estudios sobre mercado laboral y legislación.
- k) Diseño y ejecución de programas y proyectos para lograr insertar al mercado laboral a los jóvenes, adulto mayor, mujeres, personas especiales y etnias.
- l) Interacción con fuentes de empleo, clasificación y selección de la oferta y demanda, evaluación y seguimiento.
- m) Oficina apolítica y Confiable, entregando servicios de calidad.
- n) Coordinar y orientar la red nacional de instituciones formadoras de la fuerza laboral (INFOP, CADERH, y otras privadas)

- o) Coordinar y diseñar programas de formación, orientación y capacitación de la oferta con instituciones que integran la red de formación y capacitación: INFOP y otras instituciones privadas de formación.

Funciones sugeridas para Oficinas Regionales y Satélites operando en las Cámaras de Comercio e Industrias de las ciudades polos de desarrollo primario y secundario.

- a) Coordinación, y administración de Bases de datos
- b) Atención al Público: presencial, virtual, teléfono
- c) Implementar sistema de comunicación, orientación y educación en el uso de las herramientas: inscripción en base de datos, búsqueda.
- d) Difusión de información mediante un sistema de comunicación de oferta y demanda.
- e) Organización de Ferias de Empleo
- f) Garantizar la calidad de los servicios: interacción con fuentes de empleo y clasificación de la oferta y demanda, seguimiento, capacitación en uso de los servicios
- g) Monitoreo de Servicios
- h) Organizar Capacitaciones de la Fuerza laboral
- i) Difundir y socializar investigaciones y estudios

BIBLIOGRAFIA

Trigésima Segunda Encuesta Permanente de Hogares. Mayo 2006. INE
Honduras en Cifras, Banco Central de Honduras. 2003-2005
The Competitive Advantage of Nations Mac Millian Press, Porter, Michael E, 1990
Mujeres en Cifras CDM, 2004
Informe de Situación de la Educación en Honduras. Secretaria de Educación-UPEG.2005
Estudios Especiales, INE
Memoria 2005, Secretaría de Educación.
Informe de Resultados INFOP, de Febrero a Diciembre del 2006
Cifras del Anexo Estadístico y Mapas, del Informe del Índice de Desarrollo Humano 2006, basado en cifras al 2004, PNUD.
Estudios sobre Migración Interna y Distribución Espacial, INE
Migración, Mercado de Trabajo y Pobreza en Honduras.. UNAT-UNFPA, Julio 2006
Directorio de Establecimientos Económicos de Honduras. BCH
Bolentín Estadístico-08, 2007
Índice Mensual de Actividad Económica (IMAE). Enero a Noviembre del 2006. BCH
Cifras Comercio Exterior 2006, BCH
IHCAFE, Reporte de Cierre Anual cosecha 2005/2006
La Caficultora en Honduras, CLADS-INCAE
La Industria del Camarón en Honduras, Condiciones de Competitividad, CLADS Octubre 1997
1Instituto Hondureño de Turismo. Página Web
Proyecto GTZ/CEPAL, México, 28 de mayo 2002. Frank Wältring
El Estado y la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa. Irene Barquero, Tegucigalpa, PNUD, 2003. Colección Cuadernos de Desarrollo Humano Sostenible

PAGINAS WEB

www.indexmundi.com

Instituto Hondureño de Turismo

BCH

FAO

CEPAL

INCAE

ENTREVISTAS

Cámara de Comercio e Industrias de Cortés, Alsira Fuentes, Febrero 2007
Cámara de Comercio e Industrias de Comayagua, Fátima Cáliz, Febrero 2007
Cámara de Comercio e Industrias de Copán, Casiodoro Martínez, Febrero 2007
Cámara de Comercio e Industrias de Danli y Juticala-FPX, Melvin Fajardo, Febrero 2007
Cámara de Comercio e Industrias de Atlántida-FPX, Angélica Ramirez, Febrero 2007
Cámara de Comercio e Industrias del Sur Lourdes Guevara, Febrero 2007
Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa, Karla Ruiz
Cámara de Comercio e Industrias de Intibucá, Cilia Ventura, Febrero 2007
UPEG, Secretaría de Educación, Julio Corrales, Diciembre 2006

Asociación Hondureña de Maquiladores, Guillermo Matamoros, Enero 2007
PROMYPE/GTZ, Doris Becker, Febrero 2007
AECI, Ines Antón, Febrero 2007
AECI, Diana Osorto, Diciembre 2006
CONAMIPYME, SIC, Gabriel Molina, Diciembre 2006
Dirección de Exportaciones, SIC, Dominique Villeda, Diciembre 2006
Programa Nacional de Competitividad, Honduras Compite, FIDE, Arturo Chávez, Enero 2007
ANDAH, Alberto Zelaya, Junio 2007
Entrevista con Sr. Wilfredo Reyes, Regidor de la Corporación Municipal de Choluteca. Dic/06
Gobernadora Política Choluteca, Ana Rosa Mendoza, Enero 2007
INFOP, Claudia Oviedo, Dic 06