



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES
CERTIFICADOS POR PROYECTO METAS**

SUSTENTADO POR:

**DAVID ALBERTO ARAUJO BUSTILLO
MANUEL DE JESÚS RÁPALO CASTELLANOS**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER EN FINANZAS**

TEGUCIGALPA M.D.C, HONDURAS, C.A.

ENERO, 2013

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

**FACULTAD DE POSTGRADO
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR
LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO**

**SECRETARIO GENERAL
JOSÉ LÉSTER LÓPEZ**

**VICERRECTOR ACADÉMICO
MARLON ANTONIO BREVÉ REYES**

**DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO
JEFFREY LANSDALE**

**APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES
CERTIFICADOS POR PROYECTO METAS**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MÁSTER EN FINANZAS**

**ASESOR METODOLÓGICO
CARLOS AUGUSTO ZELAYA OVIEDO**

**ASESOR TEMÁTICO
JOSE VIRGILIO PAREDES MACHADO**

MIEMBROS DE LA TERNA:

GABRIELA NÚÑEZ

ANTONIO ESCOTO

JOSUÉ ABEL RAMOS



FACULTAD DE POSTGRADO

APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CERTIFICADOS POR PROYECTO METAS.

AUTORES:

David Alberto Araujo Bustillo.

Manuel de Jesús Rápalo Castellanos.

RESUMEN

El propósito de la investigación fue proponer un programa que ayude a la inserción laboral de los alumnos certificados por Proyecto METAS, quienes experimentan limitaciones para poder ingresar de forma activa al mercado laboral del país; para obtener la información requerida se utilizó el método inductivo, con un enfoque mixto y un diseño transversal descriptivo; orientado a instituciones miembros de la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial FUNDAHRSE, ya que se necesita del apoyo de entidades comprometidas en brindar oportunidades de empleo a jóvenes en riesgo social y con aspiraciones de superación. Para la obtención de los datos de fuente primaria, se llevó a cabo la técnica de la entrevista, aplicando dicho instrumento a los encargados de contratación de personal de las empresas seleccionadas, de igual manera, se desarrolló un grupo focal con jóvenes del proyecto Transformado vidas, de la ONG UNITEC de la ciudad de Tegucigalpa M.D.C; donde los resultados mostraron que las empresas están dispuestas a apoyar el programa, y a la vez; formar posibles alianzas estratégicas que permitan brindar oportunidades de empleo, a fin de contribuir y fomentar el bienestar colectivo.

Palabras clave: Jóvenes En Riesgo Social, Inserción Laboral, Empresas Socialmente Responsables, Educación, Certificación, Desempleo.



GRADUATE SCHOOL

SUPPORT BY EMPLOYMENT INSERTION TO YOUNG MEN AND WOMEN CERTIFIED BY THE METAS PROJECT.

AUTHOR:

David Alberto Araujo Bustillo.

Manuel de Jesús Rápalo Castellanos.

ABSTRACT

The purpose of this research was to be able to propose a program that allows employment insertion of young men and women to risk, for which several methods were used: the inductive methods with a mixed focus and a transversal descriptive design oriented to the member companies of the Honduran Foundation of Socially Responsible Companies. For the gathering of the data necessary to develop the program, interviews were held with the people in charge of hiring personnel in the selected companies, as well as a focus group with the young people of the Transforming Lives project from ONG UNITEC, where the results have shown that companies are willing to support such programs. It was determined that the workshops received by the people go accordingly with the high expectations of the employment market, as was well known and noticeable their desire to strive and be better. It was also concluded that the majority of the companies are unaware of the METAS project. The proposal of program of employment insertion will help give these young people the opportunity to have a good, honest job through the creation of strategic alliances with socially responsible companies in the country, decreasing unemployment rates and consequently helping with the sustainable development of Honduras.

Keywords: Social risk youth, employment insertion, business social responsibility, education, certification, unemployment.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.2 ANTECEDENTES	3
1.2.1 REFERENCIAS ORGANIZACIONALES.....	3
1.2.2 ENTORNO.....	4
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	5
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO	6
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.5 VARIABLES DE ESTUDIO	6
1.6 JUSTIFICACIÓN	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1 CONCEPTUALIZACIONES Y DEFINICIONES.....	9
2.2 ANÁLISIS EMPLEO	14
2.3 PROYECTOS REFERENCIALES.....	24
2.3.1 AMBITO LOCAL.....	24
2.3.2 AMBITO INTERNACIONAL.....	28
2.4 INSERCIÓN LABORAL.....	32
2.5 GESTIÓN DE CAMBIO	38
2.5.1 GESTIÓN DEL CAMBIO ESTRATÉGICO	38
2.5.2 PARADIGMAS.....	39
2.5.3 GESTIÓN SOCIAL	40

2.6 ENCUESTA EMPRESARIAL (COHEP-METAS).....	41
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	43
3.1 ENFOQUE Y MÉTODOS	43
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.2.1 ESQUEMA DEL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	45
3.2.3 UNIDAD DE ANÁLISIS Y RESPUESTA	45
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.....	46
3.4 FUENTES DE INFORMACIÓN	46
3.4.1 FUENTES PRIMARIAS	46
3.4.2 FUENTES SECUNDARIAS.....	46
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	47
4.1 ANÁLISIS DE VARIABLES	47
4.2 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN RECOLECTADA	50
4.2.1 ANÁLISIS GRUPO FOCAL	50
4.2.2. ENTREVISTA A EXPERTOS.....	54
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES	61
CAPITULO VI. APLICABILIDAD.....	62
6.1 PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES EN RIESGO SOCIAL DEL PROYECTO METAS.....	62
6.2 INTRODUCCIÓN	62
6.2.1 PROPOSITO DEL PROGRAMA	63
6.2.2 JUSTIFICACIÓN	63

6.3 GENERALIDADES Y METODOLOGIA DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL.....	64
6.3.1 SELECCIÓN DE JÓVENES.....	64
6.3.2 PLAN DE EMPLEABILIDAD.....	65
6.3.3 CONVENIOS.....	67
6.3.4 CONTRATO DE TRABAJO.....	68
6.4 PROPUESTA PARA EL DESARROLLO DE ANÁLISIS COSTO BENEFICIO DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL.....	73
6.4.1 RESUMEN EJECUTIVO.....	73
6.4.2 ANTECEDENTES.....	73
6.4.3 DIAGNOSTICO DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL.....	74
6.4.4 EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL.....	75
6.5 GESTIÓN DE CAMBIO CULTURAL.....	76
6.5.1 PROPOSITO.....	76
6.5.2 JUSTIFICACIÓN.....	76
6.5.3 SITUACIÓN CULTURAL DE EMPLEO EN HONDURAS.....	76
6.5.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	77
6.5.5 EL CAMBIO ES NECESARIO.....	77
6.5.6 HONDURAS UN PAIS QUE ACEPTA EL CAMBIO.....	79
6.5.7 CONCLUSIÓN.....	79
6.6 PLAN DE ACCIÓN.....	80
6.7 INVERSIÓN DEL PROYECTO.....	85
6.7.1 PLAN DE INVERSIÓN Y FINANCIAMIENTO.....	85
6.8 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN.....	86
BIBLIOGRAFÍA.....	87
ANEXOS.....	91

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

El Capítulo I, se define el problema y el planteamiento de los objetivos del estudio; tanto general como específicos. El propósito principal es apoyar a los jóvenes que son certificados a través del proyecto METAS, por medio de un programa de inserción laboral que les permita optar a un empleo digno. Debido a que actualmente únicamente se les proporciona una capacitación, y no se logra el objetivo principal que es darles una oportunidad de empleo decente, y así evitar que lleguen a formar parte de las estadísticas de desempleo juvenil en el país, lo cual repercute en los altos índices de desigualdad social e incremento de la pobreza en el país.

Una vez planteado el problema y los objetivos, se comenzaron a definir las variables de estudio; es decir todos aquellos factores independientes que de manera positiva o negativa afectan la inserción laboral de los jóvenes como ser, desempleo, empresas socialmente responsables, certificación de habilidades básicas, gestión del cambio para apoyar a jóvenes en riesgo social entre otros.

El capítulo II, referente al marco teórico, analiza que se está haciendo en el país para apoyar a los jóvenes en riesgo, que programas se están implementado en otros naciones, se definieron conceptos importantes del tema como ser inserción laboral, empresas socialmente responsables, desempleo, empleabilidad, entre otros; se analizó el empleo en todas sus variantes, se definió la gestión del cambio.

En el Capítulo III, se define la metodología para la realización del proyecto; la cual se basa en un enfoque mixto, al inicio la investigación se basó en el método cuantitativo ya que se desarrolló de manera secuencial y probatoria, luego se utilizó el enfoque cualitativo ya que se están utilizando métodos de recolección de datos sin medición numérica; se recibieron datos no estructurados, por lo que el método que se utilizó fue el inductivo ya que observamos el fenómeno y llegamos a premisas generales, que podrán ser aplicadas en el programa que se propondrá; la población elegida fue un

grupo de empresas socialmente responsables miembros de FUNDARHSE, y un grupo focal de jóvenes capacitados por la ONG UNITEC, proyecto Transformando Vidas.

El capítulo IV consiste en el análisis de las principales variables de estudio, empleabilidad, responsabilidad social empresarial, Proyecto METAS e Inserción Laboral, competencias laborales; así como el análisis de los resultados, de las entrevistas y el grupo focal realizados.

El capítulo V, dio respuesta a las preguntas de investigación, se concluyó que las empresas en su mayoría desconocen el Proyecto METAS, las competencias laborales que se están desarrollando van acorde a lo solicitado por el mercado laboral, se encontró con que las empresas están dispuestas a apoyar un programa para ayudar a darles una oportunidad de empleo a estos jóvenes en riesgo, además se recomienda realizar un plan de socialización de Proyecto METAS que muestre el apoyo de USAID y su proyección social; para lograr aumentar las áreas de capacitación y aprovechar el interés de las empresas en apoyar un programa de inserción laboral.

En capítulo VI, se presenta la aplicabilidad de un programa de inserción laboral.; donde la clasificación de jóvenes para la inserción laboral en las empresas miembros de FUNDARHSE, se hará de acuerdo a las mejores calificaciones de los estudiantes certificados por parte de USAID; Proyecto METAS en conjunto con la ONG UNITEC Transformando Vidas, procederá a la elaboración de una bolsa de empleo para dichos jóvenes.

Las empresas requieren de un periodo de dos meses de prueba para determinar la continuidad del empleado; se busca brindar la oportunidad a los jóvenes para poder realizar un periodo de prueba en las entidades; dando como valor agregado un bono para los jóvenes el primer mes de trabajo que les servirá para transporte y alimentación del joven certificado, el otro plan que se propone es que Proyecto METAS pague el salario del segundo mes de prueba y si el joven logra emplearse devolverá ese dinero a un año plazo, esto permitirá que el programa se vuelva autosostenible y se pueda ayudar a más jóvenes en riesgo social.

1.2 ANTECEDENTES

1.2.1 REFERENCIAS ORGANIZACIONALES

Proyecto METAS, desde su creación en Septiembre de 2010, ha sido una institución con enfoque en la capacitación y certificación de jóvenes en riesgo social, orientándose en brindarles la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades para la vida así como para el trabajo, adoptando actitudes, comportamientos y la perspectiva necesaria para crear un futuro más positivo y prometedor; el proyecto a beneficiando a más de diez mil jóvenes del país hasta el momento.

De igual manera, se ha enfocado en capacitar a las empresas del sector privado, para que sean capaces de contratar personal con mano de obra calificada, para desarrollar los rubros que ellos producen, el proyecto cuenta con presencia en los departamentos de Atlántida, Cortés, Francisco Morazán y Yoro.

Es una iniciativa financiada por fondos de la agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), e implementada por “Education Development Center” (EDC), que ofrece oportunidades de preparación a los jóvenes con acceso limitado a la educación y en riesgo social.

Proyecto METAS busca la formación de alianzas estratégicas con diferentes organizaciones del país, por lo cual, el 13 de Agosto del 2012, se firmó un convenio con Fundación Banhcafe; que consiste en la implementación del programa de Capacitación y Certificación en Competencias Laborales Básicas para apoyar a los jóvenes a mejorar sus habilidades a través de las Unidades Técnicas de Intermediación Laboral (UTIL), y así brindarles la oportunidad de mejorar su empleabilidad.

El director Ejecutivo de Proyecto METAS manifiesta, que este programa de capacitación proporcionará a las empresas hondureñas la mano de obra calificada que necesitan para ser competitivos en los mercados locales e internacionales, mediante la capacitación y el fortalecimiento de conocimientos en competencias laborales básicas de los jóvenes empleados y nuevos entrantes al mercado laboral. Proyecto METAS

brindará asistencia técnica a la Fundación para el fortalecimiento de sus programas así como desarrollar actividades conjuntas para la implementación y funcionamiento de la Unidad Móvil de Empleo de la fundación.

El programa tiene tres objetivos principales:

- Capacitar en competencias laborales básicas a los jóvenes potenciales empleados, inscritos en las Unidades Técnicas de Intermediación Laboral (UTIL) de Fundación Banhcafe.
- Brindar cursos libres en competencias laborales básicas.
- Certificar a los participantes del programa con el examen de WorkKeys (Claves de Trabajo), para que obtengan un certificado de preparación profesional, el cual es un reconocimiento estandarizado que acredita las competencias laborales básicas comunes a varios puestos de trabajo, y posicionar el mismo dentro de los perfiles de puestos de las empresas. (Paredes, 2012).

1.2.2 ENTORNO

La situación financiera mundial ha provocado que las economías y los mercados de trabajo sufran una enorme contracción, repercutiendo en la poca generación de fuentes de trabajo; el sub-empleo y desempleo es alimentado por la crisis económica y financiera a nivel nacional y mundial, lo que repercute en una disminución de la demanda de productos nacionales para la exportación y consecuentemente menor oferta de fuerza laboral.

En Honduras la población económicamente activa (PEA) crece rápidamente y debido a que nuestra economía no se ha desarrollado adecuadamente, la mano de obra no es absorbida y el desempleo aumenta.

Entre las principales causas del desempleo del país se encuentran la deficiente administración gubernamental, la poca inversión privada, falta de políticas que incentiven la producción, migración de los campesinos a la ciudad, entre otros.

Por tal razón, se requiere de la creación de programas que permitan la generación de nuevos empleos, estableciendo políticas tributarias y de seguridad que incentiven el aumento de la inversión, logrando mayor producción y crecimiento económico sostenible, en beneficio de los indicadores macroeconómicos de la nación, maximizando el potencial de desarrollo con que cuenta el país, a través de la gran variedad de recursos naturales que posee.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Los jóvenes certificados por Proyecto METAS, al buscar oportunidades de empleo enfrentan la problemática de no contar con un programa que les permita la inserción en el mercado laboral, limitando sus expectativas de incorporarse activamente a la sociedad y poder contribuir al bienestar económico del núcleo familiar que conforman.

La labor de proyecto METAS actualmente se limita a darles una capacitación y posterior certificación de Competencias Laborales Básicas, así como realizar alianzas con las diferentes organizaciones que ayudan a los jóvenes en riesgo social, pero no le dan seguimiento a estos proyectos, por lo que no se sabe si realmente fueron ayudados preparándolos para un empleo o emprender su propio negocio.

Por tal razón, resulta necesario encontrar alternativas que ayuden a estos jóvenes a incorporarse a la fuerza productiva del país, no basta únicamente con darles una capacitación, lo más importante es darles una oportunidad de empleo digno, y así evitar que lleguen a formar parte de las estadísticas de desempleo juvenil en el país, lo cual repercute en los altos índices de desigualdad social e incremento de la pobreza.

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Falta de programas de inserción laboral para los jóvenes certificados por Proyecto METAS.

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuál es el grado de conocimiento que tienen las empresas acerca de Proyecto METAS?
2. ¿Las competencias laborales que certifica Proyecto METAS, son acorde a los requerimientos de las empresas?
3. ¿Están dispuestas las empresas en brindar oportunidades de empleo a los jóvenes certificados por Proyecto METAS?
4. ¿Cómo implementar un programa que permita la inserción laboral para jóvenes seleccionados del Proyecto METAS?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la incorporación laboral de jóvenes certificados por Proyecto METAS, mediante la propuesta de un programa de inserción laboral, aplicado a los alumnos de la ONG UNITEC, proyecto “Transformando Vidas” en la Ciudad de Tegucigalpa M.D.C., para potenciar el sector productivo y dar oportunidad de empleo a los mismos.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Identificar el grado de conocimiento que tienen las empresas acerca de Proyecto METAS.
- 2) Analizar si las competencias laborales que certifica Proyecto METAS están acorde a los requerimientos de las empresas.
- 3) Definir la disposición de las empresas en brindar oportunidades de empleo a los jóvenes certificados por Proyecto METAS.
- 4) Proponer la implementación de un programa que permita la inserción laboral para jóvenes seleccionados del proyecto METAS.

1.5 VARIABLES DE ESTUDIO



Figura 1. Variables de estudio.

1.6 JUSTIFICACIÓN

La falta de empleo afecta de manera directa el bienestar de los individuos, generando un problema en cadena que desestabiliza los indicadores macroeconómicos de la sociedad en su conjunto; las personas al llegar a la juventud, se ven en la necesidad y el deseo de obtener sus propios ingresos, por ello, una de sus principales aspiraciones es encontrar una vacante en el mercado laboral, que les permita sentirse miembros activos de la sociedad y les brinde una mayor estabilidad y bienestar económico.

Según la (Organización Internacional de Trabajo, 2012), a escala mundial los jóvenes tienen casi tres veces más probabilidades de estar desempleados que los adultos. Dicha problemática afecta principalmente a los jóvenes en riesgo social, quienes experimentan mayores barreras al momento de buscar una oportunidad laboral.

En Honduras resulta trascendental la creación de instituciones y programas que permitan e impulsen el acceso a la educación para sus habitantes, ya que según el

INE, aproximadamente 1, 810,861 hondureños, no saben leer ni escribir, y cerca de 4, 124,941 personas poseen únicamente un nivel educativo primario, lo cual estamos hablando de un 49% de la población total que se encuentra bajo estos dos escenarios negativos que opacan el desarrollo de la nación.

Proyecto METAS es una institución muy importante en Honduras, que cuenta con el apoyo de USAID y brinda el acceso a la educación a jóvenes en riesgo social residentes en los diferentes departamentos de la nación, el pasado 27 de Noviembre de 2012. Un total de 334 jóvenes recibieron su respectiva certificación en Competencias Laborales Básicas, convirtiéndose en los primeros alumnos en recibir dicho reconocimiento en el país, y quienes en la actualidad forman parte de las estadísticas de desempleo juvenil.

En muchas ocasiones las empresas del país, restringen a los jóvenes las esperanzas de obtener una oportunidad de empleo, la experiencia laboral es uno de los requisitos más exigidos, creando una enorme barrera para el alumno recién egresado que desea incursionar en el mercado de trabajo; por lo cual, se requiere del compromiso y responsabilidad social empresarial, a fin de contrarrestar esta problemática.

Actualmente la labor de Proyecto METAS es únicamente capacitar y certificar a los jóvenes, por lo que se hace necesario ir más allá y dar el paso más importante que es proporcionarles la oportunidad de adquirir un empleo digno, por lo cual, resulta importante el desarrollo de un programa que permita alianzas estratégicas entre instituciones comprometidas con el crecimiento sostenible del país, a fin de incentivar la generación de empleo y aportar soluciones que contribuyan al bienestar social.

Mediante un programa de inserción laboral, se les dará la oportunidad a estos jóvenes de demostrar las habilidades desarrolladas en el proceso de capacitación; dándoles una mejor perspectiva de vida y el acceso a un empleo que les permita aportar al bienestar del núcleo familiar que conforman.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 CONCEPTUALIZACIONES Y DEFINICIONES

Inserción Laboral, es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. (García José María, 1996)

Oferta de empleo, Para la mayoría de las personas, la actividad laboral constituye la principal fuente de ingresos. Las oportunidades de trabajo, incluidas las microempresas y el sector informal, ofrecen a los hogares medios para escapar de la pobreza. Por el contrario, la falta de empleo reduce la capacidad de los hogares para mejorar su bienestar. En un gran número de estudios efectuados en países con bajos ingresos, las dos principales explicaciones que la gente dio para salir de la pobreza fueron: encontrar un empleo e iniciar un negocio. (Gonzales, Rosa Amelia, 2012)

Competencias Laborales, los atributos que debe poseer un trabajador para ocupar un determinado puesto. En las actuales condiciones de competitividad y productividad este concepto se impone en lo que se refiere a la formación y desarrollo de capital humano. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. (Jaraba Barrios Bruno, 2005)

Vulnerabilidad Social, se manifiesta en varios aspectos como la pobreza, el desempleo, o bien trabajadores sin seguridad social o con un empleo de baja calidad, un trabajo mal remunerado, comunidades con bajos niveles de educación y malas condiciones de salud. Se puede ampliar el concepto a alta vulnerabilidad social cuando se visualiza la existencia de barreras curriculares, materiales, humanas y ambientales, donde los problemas sociales que las afectan tienen un rango de alcance que va más allá de la comarca inmediata. (José Manuel Cansino Muñoz & Antonio Sánchez Braza, 2011)

Responsabilidad Social Empresarial (RSE), puede definirse como un conjunto de prácticas que buscan generar beneficios sociales, éticos, ambientales y económicos de manera coordinada para impactar en los clientes, empleados, accionistas y la comunidad, también es entendida como un compromiso continuo de la empresa de contribuir al desarrollo económico sostenible, mejorando la calidad de vida de sus empleados y sus familias, así como de la comunidad local y de la sociedad en general. La Responsabilidad Social Empresarial va más allá de la Filantropía o la caridad, implica un involucramiento real de las empresas en la toma de decisiones estratégicas e inteligentes que generen conceptos y valores que sirvan de referencia a todos los miembros de una comunidad. (Montoya, 2012)

FUNDAHRSE (Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial), promovemos la Responsabilidad Social Empresarial, promulgamos una visión de negocios que integra armónicamente el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medioambiente. Introducir la Responsabilidad Social en el pensamiento estratégico significa integrarla en la toma de decisiones y en la gestión empresarial, con el fin de agregar valor al negocio y a la sociedad en su conjunto. La iniciativa FUNDAHRSE opera sobre la base de membresía de empresas. La organización ha sido impulsada por numerosas empresas que actuarán como fundadoras, siendo miembros activos de Fórum Empresa, organización de Responsabilidad Social en las Américas que reúne a más de 2,500 empresas de U.S.A., México, Brasil, Chile, Perú, El Salvador, Argentina, Panamá, Guatemala entre otros. (FUNDAHRSE, 2011)

Subempleo, Se consideran dos tipos de subempleo: subempleo visible e invisible. El primero corresponde a los trabajadores, cuya jornada laboral es menor de la que quisieran tener (insatisfacción con la jornada laboral), y el subempleo invisible, a los trabajadores que ganan menos de lo que esperan (insatisfacción con el ingreso) o se desempeñan en actividades para las cuales están sobre calificados (insatisfacción por competencias). Así, el subempleo caracteriza la calidad del empleo desde la perspectiva subjetiva de la oferta laboral y se refiere a una subutilización de las capacidades productivas de los trabajadores o a una remuneración inadecuada. (Carmen Lucia Bazzani C. & Eduardo Arturo Cruz T., 2007)

Proyecto METAS, (Mejorando la Educación para Trabajar, Aprender y Superarse) es una iniciativa financiada con fondos de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Está orientado a brindar a los jóvenes de Honduras la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades para la vida y para el trabajo, actitudes, comportamientos y la perspectiva necesaria para crear un futuro más positivo y prometedor. METAS cumplirá con este objetivo a través de alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas de educación secundaria técnica, programas de capacitación técnica, sistemas alternativos de educación, las organizaciones no gubernamentales (ONG), para ello se han implementado Cuatro Estrategias:

Estrategia 1 - Servicios a la Juventud: Proporciona recursos y construcción de alianzas con organizaciones locales para prestar servicios a jóvenes en riesgo participando en educación, capacitación técnica y programas relacionados. Apoyando 8 Mil Jóvenes.

Estrategia 2 - Fortalecimiento de Programas Alternativos de Educación: Presta asistencia técnica y recomendaciones para mejorar la calidad y el acceso a los programas alternativos de educación secundaria, ofreciendo oportunidades a jóvenes en situación de riesgo para completar sus estudios. Apoyando 6 Mil Jóvenes.

Estrategia 3 - Capacitación y Certificación en Competencias Laborales Básicas: Está enfocado a apoyar a las instituciones educativas para actualizar y poner en práctica las competencias laborales básicas en sus programas de formación con el fin de proporcionar a las empresas hondureñas, la mano de obra calificada que necesitan para ser competitivos en los mercados locales e internacionales. Apoyando 22,000 Jóvenes.

Estrategia 4 - Alianzas Estratégicas: Está enfocado en trabajar con el sector privado y otros actores para lograr de manera eficiente y eficaz su involucramiento en los esfuerzos orientados a mejorar las oportunidades educativas y de empleo para jóvenes en situación de riesgo.

En cumplimiento de la estrategia 4, METAS ha llevado a cabo convenios con instituciones muy importantes del país, tal es el caso de la alianza suscrita con la

Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC; a fin de buscar mayor cobertura y proyección social hacia la juventud de Honduras. (Proyecto METAS, 2010)

ONG UNITEC, Transformando Vidas, El pasado 20 de Julio de 2012 comenzó el proyecto Transformando Vidas, a través del Diplomado Modular de Múltiples Competencias, inaugurado por las autoridades de UNITEC y Proyecto METAS, en el auditorio Ma Tay del campus universitario; en el cual participaran 382 jóvenes que habitan en zonas vulnerables de la ciudad capital, dicho proyecto consiste en darles una oportunidad de superación a los jóvenes que habitan en zonas vulnerables de Tegucigalpa, los cuales comenzaron a ser instruidos en temas de valores, liderazgo, habilidades sociales, derechos humanos, educación sexual, arte, cultura y deporte. (UNITEC, 2012)

Según manifiesta el responsable del Proyecto Transformando Vidas, el proceso formativo tiene una duración de 9 meses, estructurado en tres 3 módulos:

Módulo I (Base)

- “Competencias Actitudinales y Sociales”
- Valores
- Liderazgo
- Derechos Humanos
- Habilidades Sociales

Módulo II (Técnico)

- “Competencias Básicas, Técnicas para la Empleabilidad”
- Matemática Aplicada
- Español y Lectura Informativa
- Educación Financiera
- Empleabilidad
- Informática
- Búsqueda de Información

Módulo III (Especialización)

- “Competencias Vocacionales y Emprendedoras” (Carpintería, Belleza, Bisutería, Mecánica Automotriz)

El presente módulo se desarrollara en cinco temas, siendo uno de ellos el emprendimiento; y los siguientes serán definidos de acuerdo a un diagnostico que se realizará a los jóvenes al terminar el módulo técnico.

Antes de finalizar el módulo de especialización, los alumnos se someten al proceso de evaluación final, que trata de un examen acerca de los conocimientos adquiridos a lo largo de la capacitación impartida, los resultados son analizados por autoridades de USAID en los Estados Unidos, con el propósito de determinar la cantidad de jóvenes que obtendrán el diplomado de certificación otorgado por el país norteamericano, de esta manera garantizar la capacidad del talento humano que otorga a la sociedad el Proyecto METAS. (Fuentes, 2012)

Proyecto METAS también ha suscrito alianzas estratégicas, que permitan además de brindar educación de calidad a los jóvenes, la oportunidad de empleabilidad en entidades del país; un ejemplo de ello, es el convenio firmado el 13 de Agosto de 2012 junto a la **Fundación Banhcafe** la cual es una organización privada de desarrollo (OPD) sin fines de lucro creada a iniciativa del Banco Hondureño del Café (Banhcafe) y con personería jurídica aprobada por el Ministerio de Gobernación y justicia el 12 de febrero de 1985, las estrategias institucionales están orientadas principalmente al desarrollo de la gestión local en el ámbito social, cultural, económico y ambiental. En ese sentido su actuar parte de los planes locales de desarrollo elaborados con o por los gobiernos locales en coordinación con otras ONG's presentes en la zona de influencia de la fundación, cientos de jóvenes de escasos recursos del medio rural y urbano ahora podrán hacer realidad sus sueños de convertirse en empresarios de éxito al participar en un innovador programa de estímulo al talento emprendedor. (Funbanhcafe, 2012)

Agencia de Estados Unidos Para el Desarrollo Internacional (USAID), es la agencia federal independiente responsable de planificar y administrar la asistencia económica y humanitaria exterior, de los Estados Unidos en todo el mundo, además es la encargada

de administrar programas de asistencia en 80 países. USAID apoya el crecimiento económico, la salud, la educación, la democracia, la agricultura, la prevención de conflictos y provee asistencia humanitaria en casos de desastres. (USAID Honduras, 2012)

Education Development Center (EDC), es una organización global sin fines de lucro que diseña, distribuye y evalúa programas innovadores para abordar algunos de los desafíos más urgentes en el mundo de la educación, la salud y la oportunidad económica. Trabajando con socios del sector público y privado, podemos aprovechar el poder del pueblo y sistemas para mejorar la educación, la promoción de la salud y el cuidado, preparación laboral, tecnologías de la comunicación y la participación cívica. EDC lleva a cabo 250 proyectos en 30 países de todo el mundo. Nuestros servicios incluyen la investigación, capacitación, materiales educativos y la estrategia, con actividades que van desde proyectos de siembra a gran escala de las iniciativas nacionales e internacionales. EDC goza de una reputación mundial por su excelencia en la gestión de programas y fiscal y por el impacto de su labor. (EDC, 2012)

2.2 ANÁLISIS EMPLEO

Buendía (2010), se refiere al **Desempleo**, en una sociedad que se enorgullece de los derechos humanos, la falta estructural de empleo se convierte en una señal de alerta para el estado de derecho; y la crisis económica agranda día a día el fenómeno de los paros laborales, este desempleo masivo que afecta a todos los países industrializados, tiene unas características que acentúan la gravedad del problema, y la dificultad en la búsqueda de soluciones. El propio parlamento Europeo ha reconocido el carácter alarmante de los efectos psicológicos y sociales del desempleo. El trabajo integra, mientras que el desempleo segrega; la actividad laboral normaliza y desarrolla, y el desempleo reduce a la excedencia social a la persona que ha perdido su trabajo.

Desafortunadamente son escasas, las investigaciones sobre los efectos psicopatológicos y los comportamientos sociales que genera el desempleo, que amenaza con arruinar no solo la vida de miles de personas, sino las propias bases de la

organización social. Los estudios realizados han puesto más atención en los aspectos económicos y sociopolíticos que en las consecuencias psicológicas, las cuales podrían explicar la raíz de algunos trastornos y pautas de conducta deseables. (Buendía, 2010)

Según la OIT (2012) A través de los últimos años hemos sido testigos de cómo el problema del empleo juvenil ha venido tomando mayor relevancia en los países, una preocupación que ante todo demuestra que los y las jóvenes cumplen un rol importante en el desarrollo sostenible de nuestras naciones. No es sólo un tema coyuntural sino ante todo una mirada pragmática sobre como el ingreso a las transiciones laborales en condiciones no dignas, pone en riesgo el futuro de las economías y el bienestar de millones de familias que dependen y dependerán de los ingresos generados por los trabajadores jóvenes.

Respondiendo a esta llamada en América Latina y El Caribe, la OIT, convoco conjuntamente con los Ministerios de Trabajo y los interlocutores sociales, 12 Foros Nacionales que han permitido servir de plataforma y punto de encuentro entre los propios jóvenes y los constituyentes de la OIT. Es así que, se realizaron 12 eventos de empleo juvenil en la región de América Latina y el Caribe: Argentina, Chile, Colombia, Brasil, Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Perú, Trinidad y Tobago, Uruguay. Nicaragua también organizó un Foro Nacional, cuyos resultados fueron compartidos para fines de la 101 CIT. Para la OIT es realmente una satisfacción no sólo compartir “los problemas existente, sino también las buenas prácticas” que se vienen dando no sólo por parte de los Estados, sino también desde el sector de los trabajadores, empleadores y de la propia sociedad civil. (OIT / Trabajo Decente para los jóvenes, 2012).

Desempleo en Honduras

Según (INE, Mayo 2012), para el año 2012 la población total de Honduras es de aproximadamente 8, 303,399 habitantes, siendo el 48.77% del sexo masculino y 51.23% del sexo femenino. La personas comprendidas entre las edades de 15 a 35 años representan un 37.04% y sus años de estudio promedio se estiman de 8.0.

Tabla 1. POBLACION SEGÚN DOMINIO, RANGO DE EDAD Y SEXO.

Categorías	Población Total		
	No.	% 1/	PEA
Total Nacional	8303,399	100.0	6.4
Dominio			
Urbano	3813,390	45.9	7.9
Distrito Central	1032,968	12.4	8.7
San Pedro Sula	636,392	7.7	7.9
Resto urbano	2144,030	25.8	7.1
Rural	4490,009	54.1	5.1
Rango de Edad			
De 10 a 11 años	397,067	4.8	3.5
De 12 a 14 años	686,015	8.3	5.6
De 15 a 18 años	874,679	10.5	7.6
De 19 a 24 años	1002,371	12.1	8.8
De 25 a 29 años	586,244	7.1	8.3
De 30 a 35 años	612,408	7.4	7.5
De 36 a 44 años	742,112	8.9	7.0
De 45 a 59 años	940,643	11.3	6.4
De 60 años y más	786,016	9.5	5.3
Sexo			
Hombre	4049,889	48.8	6.1
Mujer	4253,510	51.2	6.6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). XLIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, mayo 2012.

Uno de los principales retos que deben de asumir las autoridades gubernamentales, sin duda alguna, es encontrar la manera de erradicar el desempleo en el país, ya que se estima que 3, 364,688 hondureños forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA)¹. Existiendo aproximadamente 120,811 personas sin empleo, siendo el 48% del sexo femenino y el 52% del sexo masculino.

TABLA 2. MUJERES, Tasa de Desempleo Abierto (TDA), Población Económicamente Activa PEA, (Cantidad de personas en condiciones óptimas de laborar, que poseen un empleo, o que actualmente están en busca de ello), según dominio, rango de edad.

Categorías	Población total	Población en Edad de Trabajar (PET)	Población Económicamente Activa			TDA
			Total	Ocupados	Desocupados	
Total Nacional	4253,510	3451,591	1168,221	1110,163	58,057	5
Dominio						
Urbano	2032,475	1701,472	708,696	665,584	43,112	6.1
Distrito Central	549,318	472,260	210,015	195,195	14,821	7.1
San Pedro Sula	345,809	287,142	125,764	116,646	9,118	7.3
Resto urbano	1137,347	942,069	372,916	353,743	19,173	5.1
Rural	2221,036	1750,119	459,525	444,579	14,945	3.3
Rango de Edad						
De 10 a 11 años	192,680	192,680	5,183	5,183	-	-
De 12 a 14 años	329,385	329,385	19,378	19,378	-	-
De 15 a 18 años	413,099	413,099	65,219	58,991	6,228	9.5
De 19 a 24 años	512,118	512,118	193,054	167,264	25,790	13.4
De 25 a 29 años	315,191	315,191	156,787	144,321	12,467	8.0
De 30 a 35 años	320,758	320,758	157,486	150,934	6,552	4.2
De 36 a 44 años	415,348	415,348	216,705	211,372	5,334	2.5
De 45 a 59 años	517,048	517,048	247,257	245,570	1,688	0.7
De 60 años y más	435,964	435,964	107,151	107,151	-	-

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

TABLA 3. HOMBRES, Tasa de Desempleo Abierto (TDA), Población Económicamente Activa (PEA), según dominio, rango de edad.

Categorías	Población total	Población en Edad de Trabajar (PET)	Población Económicamente Activa			TDA
			Total	Ocupados	Desocupados	
Total Nacional	4049,889	3175,961	2196,467	2133,713	62,754	2.9
Dominio						
Urbano	1780,915	1426,692	891,717	844,755	46,963	5.3
Distrito Central	483,650	391,390	236,845	221,357	15,488	6.5
San Pedro Sula	290,583	233,292	158,625	149,679	8,946	5.6
Resto urbano	1006,683	802,010	496,247	473,719	22,528	4.5
Rural	2268,973	1748,273	1304,750	1288,929	15,791	1.2
Rango de Edad						
De 10 a 11 años	204,387	204,387	14,362	14,362	-	-
De 12 a 14 años	356,630	356,630	88,543	88,543	-	-
De 15 a 18 años	461,580	461,580	246,960	237,018	9,941	4.0
De 19 a 24 años	490,253	490,253	397,062	376,967	20,095	5.1
De 25 a 29 años	271,053	271,053	244,777	236,692	8,086	3.3
De 30 a 35 años	291,650	291,650	274,148	265,754	8,395	3.1
De 36 a 44 años	326,764	326,764	311,316	304,551	6,765	2.2
De 45 a 59 años	423,595	423,595	394,763	387,197	7,566	1.9
De 60 años y más	350,052	350,052	224,536	222,630	1,906	0.8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Otro de los indicadores que maneja el INE, es la capacidad del mercado laboral para absorber la fuerza de trabajo, el cual se mide a través de los meses buscando trabajo (MBT) que tienen las personas desempleadas. A mayo de 2012 las cifras reflejan que el tiempo promedio que se tardan las mujeres en encontrar un empleo a nivel nacional es de 3.8 meses, en cambio los hombres tardan 3.4, el Distrito Central es donde una persona puede tardar más tiempo en encontrar un empleo, con un promedio de 4.2 meses.

Honduras necesita programas y proyectos que ayuden a mejorar la calidad de la educación, iniciativas que impulsen la generación de nuevas fuentes de empleo, el apoyo hacia la juventud debe de ser constante, ya que las estadísticas de desempleo en el país anualmente demuestran una tendencia creciente.

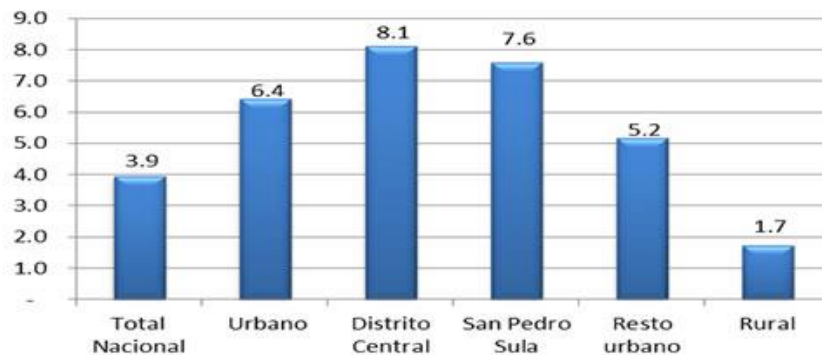


Figura 2. Tasa de desempleo abierto por dominio (en porcentaje)

Fuente: INE (2010).

Jóvenes NINI's

Ni-Ni's se les denomina a las personas que ni trabajan, ni estudian; dicho mal ataca con mayor intensidad a los jóvenes, ya que al no poseer un nivel educativo aceptable, experimentan mayores limitantes en el proceso de empleabilidad; lo cual repercute negativamente en los diferentes ámbitos de la sociedad.

En Centroamérica hay 2.2 millones de jóvenes de 12 a 24 años que no estudian, ni trabajan; equivalentes a una quinta parte del total de la población en ese rango de edad, los cuales se concentran con mayor intensidad en Honduras, Nicaragua y El Salvador. Del total de nini's, se estima que un 57% viven en las zonas rurales, afectando de mayor manera a las personas del género femenino, en este sentido se confirma la necesidad de crear condiciones que le permitan a las mujeres tanto en las zonas urbanas como las rurales combinar la maternidad con su permanencia en el sistema educativo e inserción en el mercado laboral. (Tatiana Lopez , Febrero 2012).

Según (INE, 2012), En Honduras dicha problemática es más compleja, ya que del total de la población que solo trabaja, se observa que, el 42.6% se encuentra en el área rural y el 31.5% en el área urbana. Cabe destacar que hay un porcentaje alto de jóvenes en el área rural que no trabajan ni estudian (27.6%) mientras en el área urbana este porcentaje es un poco más bajo (19.8%).

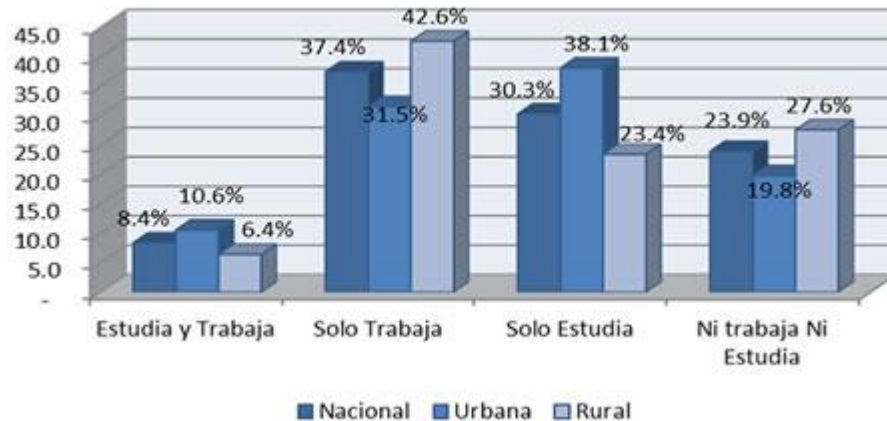


Figura 3. Población de 12 a 30 años según condición de Actividad y Dominio

Fuente: INE (2012).

Según Quesada (2008), La transformación de los Estados de Bienestar Social a Estados Reguladores Subsidiarios, Con el interés de fomentar el desarrollo macroeconómico, principalmente en abolir las regulaciones estatales en el campo económico y social y privatizar masivamente las empresas estatales. Estas dos medidas se generan con el fin de “acomodar las funciones del Estado y aumentar la capacidad mediante la revitalización de las instituciones estatales”, principalmente de los países no industrializados, donde se considera que el aparato estatal no tiene la capacidad “en cuanto recurso económico, humano y material”, para asumir las funciones que había acogido con el modelo del Estado de Bienestar Social. Las principales reformas estatales se dirigen a reducir el tamaño y las competencias de los órganos públicos a un mínimo de desempeño, con el ideal de conseguir “la eficacia y eficiencia de sus funciones fundamentales”.

Se percibe un fuerte interés por modificar el papel del Estado, donde pasa de un modelo de Bienestar a un modelo Regulador-Subsidiario, que supone la concentración y redirección de los recursos y capacidades del Estado hacia una mayor selectividad en la colocación del gasto fiscal, específicamente, en la inversión para los servicios sociales y la protección de los grupos excluidos. De tal manera se configura un “nuevo paradigma de la Política Social”, donde el Estado tiende a trasladar las funciones de las institucionales tradicionales a la sociedad civil. Es así como una de las prioridades de las Políticas Sociales es la descentralización de sus funciones esenciales y fomentar un tipo de “participación ciudadana”.

Los objetivos del Estado en el ámbito social son fomentar la descentralización (administrativa, pero no financiera y política) de las funciones estatales a entidades de la sociedad civil, y por ende, fomentar la incorporación de diversos grupos y organizaciones en la atención de demandas y necesidades económicas, sociales y culturales. De tal manera, las políticas sociales orientadas a la promoción y universalización de los derechos, se ven sustituidas por políticas compensadoras y asistenciales, centradas en la atención de los sectores poblacionales que no logren incorporarse al orden económico. Por otro lado, estas políticas se dirigen a que diversos sujetos sociales, tengan la responsabilidad de dar respuesta a ciertas demandas y necesidades sociales, con base en sus propios recursos. (Quesada, 2008)

En las dos últimas décadas, en América Latina se han reformado los regímenes comerciales para facilitar el crecimiento centrado en las exportaciones, con la esperanza de que este tendría un “efecto de derrame” en favor de los más pobres. Este objetivo se ha logrado en distinta medida y su consecución ha dependido no solo de la eficacia de las reformas de la política comercial, sino también de la política cambiaria, de las perturbaciones externas y de las remesas de los trabajadores migrantes. El cambio tecnológico también ha sido fundamental para capitalizar los beneficios de las reformas. Estas afirmaciones se basan en los resultados de las simulaciones de un modelo de equilibrio general computable que se resolvió con datos de Costa Rica, El Salvador y Honduras (Sánchez, 2009).

Para Acevedo López & Sotelo Valencia, (2004), la historia de los pueblos de América Latina y el Caribe atraviesa una etapa nueva. La que se inicia con la reestructuración del sistema capitalista y con el trastocamiento del orden mundial establecido al término de la segunda posguerra del siglo pasado. Se trata de un viraje social que cumple más de treinta años y que alcanza una profundidad cuya magnitud mantiene vigentes los debates en las ciencias sociales de la región, con nuevos horizontes y nuevos desafíos. Las dinámicas de la reestructuración de las economías y de las instituciones que buscan legitimarlas, son las causas que replantean el sentido del crecimiento económico que históricamente se articuló en los estados-nación a los que, ahora, se pugna por dirigirlos hacia la constitución de regiones y de una economía mundializada.

Un reordenamiento cuyo desarrollo no podría ser más incierto visto que su tesitura lo convierte en un fenómeno mundial que hasta ahora concita acuerdos entre algunos gobiernos pero no las autodeterminaciones de todos los pueblos involucrados.

Las nuevas políticas sociales se dirigen a:

- Re-educar a los pobres para que se vinculen al mercado, porque de esta manera, es posible erradicar y combatir la pobreza de los países centroamericanos.
- Promover la autosuficiencia económica, de las organizaciones sociales de la sociedad civil, orientadas al impulso y apoyo de las microempresas.
- Incentivar a las cooperativas para que asuman el riesgo de convertirse en empresas rentables, y que puedan desplazar el viejo fundamento solidario.
- Las organizaciones sociales (sindicatos, asociaciones vecinales, gremios profesionales) para que desarrollen negocios con los recursos de sus afiliados. (Acevedo López & Sotelo Valencia, 2004)

Ruano (2009) define La pobreza como fenómeno se ha desarrollado en correspondencia con la evolución económica, social y política, por tanto, es un problema que posee múltiples causas y efectos, por ello su definición y medición no es una tarea fácil. Además, para obtener resultados congruentes tanto desde la perspectiva teórica como estadística, no puede ser abordada desde un solo aspecto. En

un contexto como el de Honduras de cara a la reducción de la pobreza, no sólo es necesario un crecimiento económico sostenido en un marco de inflación decreciente, sino que también es preciso un aumento en los niveles de empleo y el salario como una opción que permita a los hogares contar con un ingreso para satisfacer sus necesidades esenciales.

La pobreza en Honduras no está caracterizada únicamente por factores de tipo económicos, sino que cobran relevancia otros relacionados con la formación de capital humano, la cualificación, las características demográficas, el mercado de trabajo y las condiciones de habitabilidad de los hogares. Estos resultados son coherentes con las explicaciones de la pobreza realizadas por los enfoques teóricos más utilizados como el de Pobreza Humana, las Necesidades Básicas Insatisfechas y Pobreza de ingresos. En tal sentido, en el análisis de la pobreza deben incorporarse diferentes alternativas conceptuales y de medición que permitan una mejor comprensión del problema. (Ruano, 2009)

Para Elder Sara (2010), la información del mercado de trabajo, así como el análisis de la oferta y la demanda, ofrece un panorama integral de los obstáculos del mercado de trabajo que repercuten en los jóvenes. Los obstáculos vinculados a los desajustes en las calificaciones laborales, se producen entre las calificaciones técnicas y no técnicas que exigen los empleadores y aquéllas exhibidas por la población de trabajadores potencial. La falta de habilidades para la vida, la falta de iniciativa y la insuficiencia en las competencias de lectura y escritura se definieron como las principales limitaciones al momento de contratar trabajadores jóvenes.

El crecimiento económico insuficiente repercute no sólo en el desempleo juvenil a través de las altas tasas de rotación del personal y la inestabilidad laboral, sino también en la moral de los jóvenes, la exposición insuficiente a un entorno de trabajo y los estereotipos negativos a menudo tienen consecuencias adversas para los jóvenes. Estas limitaciones en el ingreso al mercado de trabajo se convierten en mayores probabilidades de adquirir un trabajo de medio tiempo o informal y, por lo tanto, de percibir salarios más bajos que los adultos. (Elder, Sara, 2010)

En opinión de Gallo Nancy Eliana (2012), Para la adecuada orientación de un programa sobre empleo y jóvenes es importante abordar asuntos que atañen a la relación del trabajo y el empleo con la cultura. No encontrar trabajo encarna de manera directa el choque y el desencanto con los factores económico, cultural y político. El desencanto frente al mundo del trabajo y el empleo puede tener dos vías: el desistimiento de la búsqueda o el acto delictivo, el cual siempre estará anudado a los valores sociales. Además, se convierte en un reto observar analíticamente cómo el proyecto de la modernidad se encarnó en nuestros sujetos jóvenes, y los significados que éstos le profieren al empleo y al trabajo; esto es una tarea inaplazable para los programas que quieren intervenir en materia de empleo o empleabilidad, pues las voces de los participantes y de las participantes muestran cómo el trabajo no es un ordenador social, como lo fuera en otro momento histórico; situación que abre las preguntas ¿habrá algún tipo de ordenador social actual?, y ¿cuál podrá ser el producto del tránsito que están viviendo los jóvenes y las jóvenes de hoy en el empleo?.

Los programas que intervienen el tema de jóvenes y empleo deben tener en su horizonte de acción las implicaciones del desempleo y del empleo de manera diferencial entre los géneros, pues el análisis exhaustivo de esta situación, apoyaría con más eficacia la construcción de currículos de programa, y aportaría en la comprensión analítica de temas como el desistimiento del programa o la terminación con éxito del mismo. El concepto de empleabilidad en los programas dirigidos hacia los sujetos jóvenes debe estar articulado a la amplia gama de significados que puede asumirse sobre el concepto; además, debe estar acorde a las construcciones culturales donde están inmersos los jóvenes y las jóvenes, y desentenderse del ámbito de responsabilidad única y exclusivamente del sujeto joven. (Gallo, Nancy Eliana, 2012)

2.3 PROYECTOS REFERENCIALES

2.3.1 AMBITO LOCAL

Al igual que Proyecto METAS, existen otras instituciones en Honduras con proyección social y de apoyo hacia la juventud, tal es el caso de la Asociación Pueblo Franciscano de Muchachos y Muchachas **APUFRAM**, cuyo objetivo es brindar oportunidades a

aquellos jóvenes, niños, niñas y madres abandonadas con sus hijos para que desarrollen su potencial intelectual, destrezas y habilidades a través de la educación.

APUFRAM tiene su sede principal en la aldea de Flores, Villa de San Antonio, Comayagua en el kilómetro 61 de la carretera que conduce de Tegucigalpa a San Pedro Sula, sus beneficios están dirigidos a:

- a) Jóvenes de ambos sexos del área rural de escasos recursos económicos con deseos de superarse con buen récord académico durante su educación primaria completa.
- b) Jóvenes de ambos sexos con el mismo perfil anterior que por razones económicas hayan interrumpido sus estudios secundarios.
- c) Niños y niñas en situación de riesgo y abandono mayores de 6 años.
- d) Madres solteras mayores de 21 años que no estén embarazadas y que tengan más de dos hijos.
- e) Jóvenes de ambos sexos que por su excelencia académica, buena conducta observada durante la permanencia en nuestro centro y espíritu de trabajo, hayan calificado para cursar una carrera Universitaria. (Cartagena, 2012)

La metodología de apoyo implementada por APUFRAM en el inciso “e”, se asemeja con la propuesta de programa de inserción laboral presentada en este proyecto, por lo cual, se detalla de manera breve y concisa a través de una entrevista realizada a un profesional beneficiado bajo este esquema.

Después que los alumnos obtienen su título de clase media (Bachillerato en Ciencias y Letras), y tienen el espíritu de seguir estudiando, APUFRAM apoya a estos jóvenes proporcionándoles los fondos necesarios a través de un préstamo personal para que puedan cumplir sus metas. En el contrato se establece que el universitario debe de cumplir con el plan de estudio de la carrera que selecciono, luego que egresa de la universidad y logra obtener una oportunidad de empleo, la deuda comienza a hacerse efectiva, se paga de manera proporcional y de forma mensual, en el retorno de la inversión la asociación cobra una tasa de interés accesible, de esta manera se fomenta

el desarrollo personal de los jóvenes, se logra la inserción de los mismos a la sociedad de manera satisfactoria y competitiva, ayudando a cumplir sus sueños y brindando nuevas alternativas de vida a sus familias. (Dominguez, 2012)

Centro Asesor Para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH), es una institución privada sin fines de lucro, que surge en el año 1983 como una respuesta a las necesidades y demandas del sector productivo para fortalecer la calidad del recurso humano, apoyando al sector público y privado a través del asesoramiento, la formación, certificación de personas y centros educativos, la gestión de programas de empleabilidad y emprendedurismo con especial énfasis en el beneficio de los jóvenes que se encuentran en la línea de pobreza y riesgo social, enfocando sus esfuerzos en tres áreas principales:

CADERH ASESORA:

- Asesoría empresarial en gestión de Recursos Humanos
- Fortalecimiento de la Gestión Educativa

CADERH CALIDAD:

- Certificación de competencias laborales
- Acreditación de Centros Educativos

CADERH EDUCATIVA:

- Diseño y desarrollo curricular
- Diseño y desarrollo de Material didáctico
- Capacitación virtual y presencial

Con el fin de lograr una mejora continua y la satisfacción de los clientes, CADERH se encuentra certificada en sistemas de gestión de calidad basada en la norma internacional ISO 9001:2008. (CADERH, 2012).

Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), es una institución de la República de Honduras que rectora las políticas de formación profesional encaminadas

al desarrollo económico y social del país y para todos los sectores de la economía, proporcionando a los hondureños y hondureñas una opción de formación, capacitación y certificación para enfrentar los retos de la sociedad moderna.

El objetivo del INFOP es, contribuir al aumento de la productividad nacional y al desarrollo económico y social del país, mediante la formación ocupacional que responda al establecimiento de un sistema racional de formación profesional para todos los sectores de la economía y para todos los niveles de empleo, de acuerdo con los planes nacionales de desarrollo económico y social y las necesidades reales del país. En consecuencia al INFOP corresponderá rectorar, dirigir, controlar, supervisar y evaluar las actividades encaminadas a la formación profesional a nivel nacional. (INFOP, 2012)

Programa Orientación y Habilidades para el trabajo, del Instituto Nacional de la Juventud (INJ), Prepara a jóvenes en la elaboración de una estrategia personal y un plan de acción de empleabilidad e inserción productiva. El programa orienta a los jóvenes en la toma de decisiones, a elegir entre la búsqueda de un primer empleo o la generación de su propio negocio y tiene como doble función la selección de jóvenes para programas posteriores.

El grupo meta son jóvenes entre 14 y 25 años, en su mayoría del sector informal. Esto significa que puede dirigirse a estudiantes, pero preferiblemente, busca la participación de jóvenes que por alguna razón han dejado de estudiar, ya trabajan o buscan trabajo. También se quiere llegar a jóvenes rurales con menos accesos a este tipo de orientación; Para este fin se deben buscar estrategias adecuadas para la implementación.

Módulo 0, Orientación de jóvenes a jóvenes ¿Qué hacer para aprender más fácilmente estos módulos?

Módulo 1, Orientación Vocacional ¿En qué oficio o profesión me gustaría trabajar?

Módulo 2, Habilidades Sociales para la convivencia ¿Cómo logro una mejor convivencia con las demás personas?

Módulo 3, Competencias socio-laborales ¿Qué competencias tengo? ¿Cuáles demanda el mercado laboral?

Módulo 4, Orientación Emprendedora ¿Soy emprendedor/o? ¿Me gustaría ser empresario/a?

Módulo 5, Orientación Ocupacional ¿Qué busco/encuentro un lugar de trabajo? (Instituto Nacional de la Juventud (INJ), 2011)

Programa Pro empleo, ha beneficiado a miles de jóvenes hondureños, desde su creación en el año 2005, y que particularmente se acrecentó su presencia en estos dos años y más en el 2011, el programa capta a los jóvenes insertándolos en el mercado laboral luego de darles una capacitación remunerada a través del programa Entrenamiento para el Empleo (EPEM), el cual a través de una alianza público-privada, ha instalado 15 oficinas a nivel nacional para los servicios de intermediación laboral y asesoría para la búsqueda de empleo, logrando las oportunidades para que estos jóvenes puedan acceder a un trabajo pleno.

En este orden la Secretaría de Trabajo ha implementado sistemas de modernización para llegar al público con sus diferentes servicios y programas, para lo cual creo entre otros el Servicio de Atención al Ciudadano (SAC), en el que la población ahora puede consultar el status de sus procesos que realiza ante esta secretaria de estado y acceder a una serie de servicios gratuitos como es, para el caso, el Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH). (PROEMPLEO les cambió la vida a 10 mil jóvenes — Honduras, 2011)

2.3.2 AMBITO INTERNACIONAL

Programa Empléate, Costa Rica, el programa presta especial atención a personas en condición económica desfavorable. Pero lo más importante es que debes tener disponibilidad y ganas para entrar en las capacitaciones de EMPLEATE.

Las ventanillas EMPLEATE brindan atención gratuita y personal. Promovemos la inserción laboral de jóvenes ofreciendo:

- Información sobre el mercado de trabajo y sus necesidades de contratación.
- Orientación para que desarrolles tu propio plan de desarrollo laboral.
- Capacitación en áreas donde existen posibilidades de conseguir empleo.
- Apoyo económico para estudiar carreras técnicas.
- Desarrollo de habilidades laborales.

Si eres bachiller, sólo te faltan las ganas para seguir desarrollándote con **Avancemos Más**. Abrimos este programa para generar empleos de calidad en el sector de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICS) a través de becas para formación en carreras técnicas. Son dos años de estudio en el área, así como cursos para el aprendizaje de inglés básico en centros de estudio reconocidos y acreditados. La selección de beneficiario se conjuntamente entre EMPLEATE y el Fondo Nacional de Becas (FONABE). Sin plata, sin empleo, sin bachillerato, pero con mucho que alcanzar. El programa **X Mí** (Por Mí), con capacitaciones en centros de estudio avalados por el INA, las personas beneficiadas se especializarán en trabajos con mayor demanda en el mercado laboral. En el proceso de selección de beneficiarios se dará prioridad a quienes atraviesen situaciones de pobreza y riesgo social, así que recordá: salir adelante no se trata de lo que te falta, se trata de lo que querrás lograr. (EMPLEATE, 2010)

Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral, el Gobierno de Nicaragua cuenta con el apoyo técnico y financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional y la Coordinación Educativa Cultural Centroamericana (AECI-CECC), para desarrollar la Inserción Laboral y Formación Profesional, con un programa de formación ocupacional e inserción laboral de cuatro años y tres meses de duración y un financiamiento total estimado de aproximadamente 6.3 millones de dólares.

Los objetivos del Programa son cuatro:

a) Mejorar las capacidades de inserción en el mercado laboral en particular de las mujeres, jóvenes y desempleados.

b) Mejorar la cultura de cumplimiento de la legislación laboral que permita fortalecer los derechos de los trabajadores, erradicar las peores formas de trabajo infantil, a la vez que promueva y fortalezca las capacidades de competir eficientemente a las empresas en el mercado global preservando los derechos laborales de la población trabajadora.

c) Mejorar el fortalecimiento del INATEC en formación profesional que se adecue a la demanda laboral para la capacitación de mujeres y sectores en situación de vulnerabilidad (personas desempleadas, rural-urbano- marginal, jóvenes excluidos del sistema formal de educación).

d) Mejorar el fortalecimiento del área de educación de adultos del MECD para facilitar la incorporación al mercado del trabajo de mujeres y sectores en situación de vulnerabilidad. (Proyecto de formación ocupacional e inserción laboral (FOIL), 2011)

Según José Manuel Cansino Muñoz & Antonio Sánchez Braza, (2011), **El programa de formación de las Escuelas Taller y Casas de Oficios**, Se creó en 1985, como una medida de Fomento de Empleo Juvenil con la finalidad de fomentar el aprendizaje de un oficio o profesión. El objetivo de este programa es incorporar al mercado de trabajo a jóvenes desempleados menores de veinticinco años, mediante su calificación y profesionalización, alternando la formación teórica y la práctica profesional a través de su participación en la realización de obras y servicios de utilidad pública. Ubicada en España, Provincia de Andalucía.

La implementación del programa se realiza en dos etapas, una primera de carácter formativo y una segunda etapa de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. Un aspecto importante, tanto para la formación que se ofrece como para la inserción laboral de las personas que acceden a estas enseñanzas, es la conexión con las empresas y el mercado de trabajo, que se erige en un pilar básico para el éxito del sistema de formación vocacional. En relación a este objetivo, la formación incluirá la realización obligatoria de prácticas en las empresas y la formación ocupacional

incrementará las prácticas no laborales y los programas de información e inserción profesional. (José Manuel Cansino Muñoz & Antonio Sánchez Braza, 2011)

Según Izquierdo Chaparro, (2011), **Talleres Pre laborales**, Se describe un estudio de casos de adolescentes en riesgo de exclusión, que han iniciado su transición hacia el primer empleo en un recurso de formación y empleo del Ayuntamiento de Sevilla, la visualización se revela como una técnica metodológica capaz de aportar abundante información cualitativa sobre sus pautas relacionales y sus actitudes ante el empleo, además de reforzar las habilidades adquiridas en los Talleres. El mercado de trabajo ofrece un fuerte blindaje o cierre, “las redes sociales constituyen el más poderoso filtro selectivo de la movilidad y asignación ocupacionales”, la vulnerabilidad relacional supone un freno a las posibilidades de acceso. Cabe preguntarse de qué manera las transiciones personales propiciadas por los Talleres Pre laborales pueden “ablandar” esa resistencia del cierre social.

Partimos de una serie de elementos comunes a estos jóvenes que dibujan un perfil genérico y por sí mismos explican, la “necesidad de lo pre laboral”:

- Fracaso en el sistema educativo reglado.
- Desarrollo de conductas negativas hacia aprendizajes formalizados.
- Auto concepto negativo para aprender.
- Inmadurez para construir alternativas vitales positivas.
- Desconocimiento de los servicios de apoyo para el acceso al empleo.
- Falta de autonomía para desenvolverse socialmente en espacios más amplios que la familia, el grupo de iguales o el barrio.
- Falta de apoyo y miedo al fracaso ante demandas de nuevos entornos.
- Desconfianza ante los recursos sociales.
- Códigos restringido para el análisis de su situación, la de otros o de acontecimientos del presente.
- Rigidez en los roles de género.

Los Talleres Pre laborales están diseñados para jóvenes de ambos sexos de entre 16 y 19 años, constan de tres módulos: Fontanería, Pintura y Pastelería. El recurso de formación y empleo de Talleres Pre laborales se ha revelado eficaz para dotar a este grupo de jóvenes de un conjunto de habilidades sociales y profesionales, imprescindibles para situarse a la entrada del mercado de trabajo en unas mínimas condiciones de igualdad respecto a otros colectivos más favorecidos y mejor situados por origen social y nivel educativo. (Izquierdo Chaparro, 2011)

2.4 INSERCIÓN LABORAL

Una de la característica de los mercados de trabajo latinoamericanos es la persistencia de graves problemas de inserción laboral de los jóvenes, sobre todo elevadas tasas de desempleo y la alta precariedad del empleo juvenil. En vista de lo indicado anteriormente no sorprende que esta situación sea motivo de preocupación tanto para las autoridades públicas como para la sociedad en general, por razones económicas y sociales. Más específicamente, entre estas razones se puede mencionar:

- El mal uso del capital humano, generado con el apoyo de la inversión social de los países, tiene un impacto negativo en el crecimiento económico.
- Los problemas de inserción laboral generan dudas sobre la eficiencia de la inversión en educación y capacitación.
- Una débil inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los jóvenes, prolongándose la dependencia de los padres y la carga financiera que esto implica.
- Un bajo aporte financiero de los jóvenes al hogar a que forman parte, limita su aporte a la superación de la pobreza.
- Jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social. (Weller J., 2003)

Las remuneraciones al trabajo permiten identificar otro de los problemas claves de los mercados de trabajo centroamericanos como lo es el bajo nivel de las remuneraciones asociados con la baja productividad y cuya consecuencia son cuadros generalizados de

pobreza. Los trabajadores sin educación logran un ingreso que se aproxima a la mitad del ingreso medio de cada país, este aumenta con cada nivel de educación pero se requiere por lo menos completar la educación secundaria para superar la media nacional, en tanto que los trabajadores con alguna educación superior por lo menos llegan a duplicar el promedio nacional. (Trejos, Juan Diego, 2006)

Como lo explica Abdala, Ernesto (2006), los más de cien millones de jóvenes que hoy habitan el continente latinoamericano, son el eje central de uno de los principales problemas de la región: el desempleo. Sin embargo constituyen, a la vez, el eje central de las nuevas estrategias de desarrollo basadas en una clara apuesta a la inversión en capital humano, como clave para ganar competitividad y recuperar el crecimiento económico estable que se requiere para contar con sociedades más prósperas. La problemática del desempleo juvenil es visualizada en el mundo, incluso en los países desarrollados, como un reto social altamente prioritario.

El segmento de los jóvenes enfrenta las complejidades y obstáculos, pero con mayor dificultad que la media de la población: la tasa de desempleo juvenil duplica y triplica la tasa de desempleo general. Esta vulnerabilidad etaria se potencia si a la condición de joven se agrega la de pobreza, género, residencia rural o baja escolaridad, fenómenos que también suceden en los países desarrollados. A principios del nuevo siglo, el asunto del empleo de los jóvenes latinoamericanos continúa persistiendo y existe un número desproporcionadamente elevado de hombres y mujeres jóvenes en situación de desempleo a largo plazo u obligados a trabajar precariamente o con contratos de corta duración. Como resultado de esta situación, muchos abandonan la fuerza de trabajo, o no consiguen entrar satisfactoriamente a su primer empleo y por ello, dejan de ser activos.

Los jóvenes socialmente desfavorecidos suelen verse particularmente afectados perpetuándose así un círculo vicioso de pobreza y exclusión social. En los países en desarrollo, donde muy pocos pueden “permitirse el lujo” de estar desempleados, el problema del desempleo es más un problema de subempleo y de puestos de trabajo de poca remuneración y mala calidad en el gran sector no estructurado. Como

consecuencia, la promoción del empleo productivo para los jóvenes es especialmente importante en el programa de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los esfuerzos desplegados en este campo se rigen por el reconocimiento de la necesidad de políticas y programas eficaces para mejorar el nivel de vida de los jóvenes y para facilitar su integración total en la sociedad. (Abdala, Ernesto, 2006)

La inserción laboral de los jóvenes es un tema que preocupa por las importantes implicaciones individuales y sociales que el trabajo sigue teniendo en nuestros días. Los profesionales del ámbito educativo, así como los diferentes agentes sociales, políticos y económicos, somos cada vez más conscientes de la relevancia que para la estabilidad económica y social posee la formación e incorporación de las nuevas generaciones al tejido laboral y productivo de la sociedad. Por otro lado, dentro del complejo proceso de inserción laboral, las cualidades y factores socio personales como la autonomía, la responsabilidad, la creatividad, la cooperación y apoyo para el bien común, la empatía, la motivación, etc., adquieren cada día más peso. (Martínez Rodríguez, Miguel Orantes, 2010)

Las debilidades de la inserción laboral de los jóvenes afectan no solamente su propio bienestar, sino también algunos elementos clave del desarrollo socioeconómico en general. Este artículo examina las circunstancias, orígenes y consecuencias de estas debilidades y revisa la información estadística sobre la evolución reciente de las variables laborales juveniles. Las cifras muestran que la situación laboral de los jóvenes empeoró en términos absolutos, en sintonía con el deterioro de los mercados laborales en general, y que, contrariamente a ciertas expectativas, tampoco mejoró en términos relativos. Se observa también una gran heterogeneidad de condiciones laborales, según el nivel educativo, el género y las características del hogar, entre otras cosas. (Weller, 2007)

Para Vázquez Gonzales 2011), la exclusión de los/las jóvenes al mundo del trabajo los convierte en sujetos marginales, cuya dinámica vital multidimensional de integración/exclusión los mantiene a la vez como factor de continuidad o de

discontinuidad, como reserva base de la modernización y como elemento social marginal y hasta peligroso, aunque los/las jóvenes que trabajan dan soporte importante a la economía, la representación social del joven marginal como peligroso es reafirmado en el contexto actual de inseguridad en México, donde miles de ellos optaron por ocuparse en la delincuencia organizada, muchos permanecen en cárceles sobrepobladas o han muerto, mientras otros aún siguen viendo en los cárteles las oportunidades de obtener aquello a lo que aspiran, aunque pierdan la vida en el intento.

El primer empleo al que la mayoría de los jóvenes con auto percepción de exclusión laboral puede optar se puede considerar como “empleo precario”; las expresiones de la precariedad laboral en la región están relacionadas con una flexibilidad y tolerancia que amenaza los derechos de los trabajadores, con su edad, su falta de experiencia, con redes homogéneas de limitado acceso a la información y nexos con los grupos de poder que controlan la asignación de los empleos estables en la región, con el contexto de origen rural o urbano marginal. (Vázquez-González, 2011)

Para toda persona el trabajo es una actividad necesaria y muy significativa para el desarrollo de su existencia, al aportarle sentido y significado, constituyéndose así en un elemento esencial de su realización personal y del mejoramiento de su calidad de vida. Es fácil deducir, entonces, la importancia de la inserción en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad intelectual, a fin de interactuar con sus pares en igualdad de deberes y derechos. La revisión bibliográfica de los últimos años deja en evidencia que la inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas ordinarias, lentamente y en forma progresiva, se va abriendo espacios a partir de diversas estructuras de apoyo que en ellas se han creado. En tal sentido, Estados Unidos, la mayoría de los países de la Comunidad Económica Europea y, en los últimos años, Argentina, han empleado con bastante éxito una modalidad de inserción laboral denominada Empleo con Apoyo. (Véliz & Espinoza, 2010)

Los conceptos desarrollo local, empleo y exclusión social están conectados entre sí, ya que dependen de las mismas dimensiones políticas sociales y económicas. La existencia de colectivos de especial dificultad, excluidos socialmente no por el mero

hecho de estar desempleados, sino por carecer de expectativas de futuro, jóvenes, mujeres y personas con diversidad funcional, supone una mayor concreción de actuaciones más centradas en el ámbito local. En esta línea se trata de potenciar los Nuevos Yacimientos de Empleo, en adelante NYE, dado que se contemplan como una de las políticas activas más destacadas en la creación de empleo y una de las mayores opciones para la empleabilidad de estos colectivos. (José Manuel Cansino Muñoz & Antonio Sánchez Braza, 2011)

En el informe de Empleabilidad y Adaptabilidad de los jóvenes, (2009) se concluye que el acceso al mercado de trabajo favorece la integración social del individuo. El trabajo permite a la persona ser independiente y autónoma, es decir, decidir y actuar con iniciativa propia, sin intervención ajena, y sin necesidad de depender de nadie. Esta autonomía e independencia van a permitir a la persona formar parte activa y participativa de la comunidad y/o medio social en el que vive, en el que se relaciona, permitiendo así su integración social; el trabajo es un derecho básico y constitucional en la sociedad actual; un valor social que todos y cada uno de nosotros deberíamos tener, pero que todavía hoy son muchos los colectivos que, por motivos de prejuicios o etiquetas sociales, tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo, considerándose por ello grupos especialmente vulnerables.

La dimensión social de la vulnerabilidad queda vinculada a la condición de exclusión social, entendiendo esta última como una situación de desajuste producida por la inadecuada relación entre el sujeto y el medio o entorno en el que vive y se relaciona, por ejemplo el familiar, escolar, laboral, social, o comunitario. Esta situación de desajuste lleva a los grupos vulnerables a estar al margen tanto de los procesos de integración habituales (trabajo, familia, organizaciones), como de las acciones establecidas para hacer frente a los fracasos de integración. La respuesta a la situación planteada es una clara estrategia de lucha contra la discriminación y la exclusión, y de inversión en capital humano. Pero, ¿queda justificada la necesidad de abordar actuaciones de carácter integral para luchar a favor de la integración socio laboral de estos colectivos? ¿Qué directrices guían las posibles actuaciones? (Empleabilidad y Adaptabilidad de los jóvenes, 2009)

Según Mendoza (2010), en lo que corresponde a la creación de empleo, las políticas laborales del Gobierno de México, se han fundamentado en dos vertientes: los subsidios al empleo y la creación directa de empleo. Respecto a la primera modalidad, se impulsan medidas para alentar la contratación de trabajadores mediante el uso de estímulos fiscales a empresas formales (créditos fiscales contra el impuesto sobre la renta). El mecanismo más importante para promover el empleo se deriva del Servicio Nacional de Empleo (SNE).

Dicho programa sirve como mecanismo de intermediación laboral para promover la colocación de trabajadores en los empleos existentes, capacitar a los desempleados y estudiar los mercados laborales; las principales actividades de colocación son las ferias, los talleres de desempleados y las bolsas de trabajo, que sirven de instrumentos de intermediación. Respecto a la promoción del empleo de manera indirecta, mediante la capacitación de la fuerza de trabajo el gobierno ha intentado diversos programas con carácter temporal, establecidos para manejar los niveles de desempleo generados por las políticas de ajuste y las crisis económicas iniciadas durante la década de los ochenta. Al analizar las políticas de apoyo al empleo en los estados de la frontera norte de México, se observa que se cuenta con programas de capacitación, con el fin de que los graduados de universidades y escuelas técnicas tengan mejores oportunidades de conseguir empleos. Dichos programas están orientados hacia los técnicos electricistas, inglés en negocios y otros. (Mendoza, 2010)

Outsourcing, Según Rivera (2012), la opción de subcontratar actividades frente a su realización interna por parte de la empresa está surgiendo como buena respuesta a las demandas de flexibilidad y competitividad que exige la nueva economía globalizada. Las organizaciones pueden potenciar sus recursos, desarrollando competencias distintivas bien seleccionadas, subcontratando estratégicamente otras actividades en las que no siempre se necesita ser la mejor. De este modo, las empresas deberían construir sus estrategias alrededor de un profundo conocimiento en un número no elevado de competencias correspondientes al núcleo de su negocio. Se ha buscado relacionar desde un punto de vista técnico, el uso del empleo temporal y la

subcontratación con diversos aspectos como la variabilidad e incertidumbre de la demanda.

Uno de los argumentos a favor de la subcontratación de las funciones asociadas al área de recursos humanos es que, para la mayoría de las compañías, no se trata de actividades estratégicas. Sin embargo existe un factor que dificulta a la mayoría de las organizaciones contemplar dicha decisión, el departamento de recursos humanos está involucrado en aspectos que son críticos para el bienestar de toda la fuerza laboral y decidirse por la subcontratación de estas responsabilidades normalmente se considera una severa indicación a todos los empleados de que los directivos no valoran en gran medida estos aspectos. Sin embargo, a pesar de la popularidad que la subcontratación está adquiriendo, las Investigaciones sobre la subcontratación de servicios de nómina, reclutamiento y selección con enfoque administrativo son escasas en Latinoamérica. (Rivera, 2012)

2.5 GESTIÓN DE CAMBIO

2.5.1 GESTIÓN DEL CAMBIO ESTRATÉGICO

Johnson & Kevan Scholes, (2006) la tendencia hacia la inercia y la resistencia al cambio; La gente tiende a aferrarse a la forma actual de hacer las cosas y a las creencias actuales sobre lo que tiene sentido, esto suele dar lugar a una desviación estratégica. Por tanto, la gestión del cambio estratégico plantea un gran reto a los directivos. El supuesto en gran parte de lo que se ha escrito sobre el tema del cambio estratégico también es que se produce de arriba a abajo, los altos directivos deciden la estrategia, planifican cómo se va a llevar a la práctica y, después, de alguna manera, realizan los cambios necesarios.

Para que el cambio tenga éxito es necesario que esté relacionado con los aspectos estratégicos y operativos cotidianos de la organización. Esto pone el énfasis en la importancia de traducir el cambio estratégico en planes de recursos detallados, tareas clave, y en la forma en que se dirige la organización a través de los procesos de control, pero también de cómo se comunica el cambio a través de las actividades cotidianas de

la organización. Los directivos tienen que tener en cuenta cómo pueden equilibrar los distintos planteamientos para gestionar el cambio estratégico en función de las circunstancias en las que se encuentran, así como para intentar crear el tipo de contexto que promoverá el cambio en la organización. (Johnson & Kevan Scholes, 2006)

2.5.2 PARADIGMAS

Para Roberto Rodríguez-Roisin (2012), un paradigma es el resultado de los usos, y costumbres, de creencias establecidas de verdades a medias; un paradigma es ley, hasta que es desbancado por otro nuevo. Al cambiar el paradigma todo vuelve a cero, pero los paradigmas son más complejos ya que no actúan aislados sino interactúan a si mismo con los demás. En el campo de las ciencias, esto es una secuencia en espiral; un paradigma inicial forma un estadio de ciencia normal sigue una crisis que desestabiliza el paradigma se crea una revolución científica nueva se establece un nuevo paradigma que forma una nueva ciencia formal normal. Y a empezar de nuevo, pero con un paso adelante. El Paradigma no solo nos envuelve sino nos controla, nos define, nos delimita todo lo que percibimos, y creemos que esa es la verdad.

La Mente Humana no solo nada más piensa, sino que lo hace con ideas y creencias que en su mayoría adopta, o se apropia de la sociedad en que se vive. Un cambio de Paradigma implica un profundo cambio de mentalidad de la época, de los valores que forman una visión particular de la realidad en turno. En esta época de cambios de paradigmas la variante es la velocidad y la profundidad del cambio. Esto se está dando en todos los niveles tanto social, como espiritual, conceptual, político, económico etc.

La Historia la escriben los triunfadores y no siempre son los que ganan las batallas sino el poder que está detrás, la mano que ordena y dispone. En el Pasado se han hecho cambios de paradigmas secundarios pero el Paradigma Original sigue intacto, y lo será hasta que lo desintegramos con un cambio profundo desde dentro de nuestro ser interno. Tendremos que partir de ceros, desde el principio desde el origen del ser llamado humano. Tendremos que romper los velos de la Mentira del engaño, desde las raíces mismas del planeta. (Roberto Rodríguez-Roisin, 2012)

2.5.3 GESTIÓN SOCIAL

Según Cohen & Martínez (2005), Gestión social: cómo lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales, cada vez es más amplio el consenso respecto a la importancia que tiene la política social, no sólo para mejorar las condiciones de vida de la población, sino también para contribuir a asegurar el crecimiento económico futuro, a través de la formación del capital humano. Asimismo, se reconoce que los programas sociales cumplen una función clave al asegurar el mantenimiento de ciertos niveles de cohesión social, que resultan fundamentales para que las sociedades concretas puedan funcionar. Este acuerdo puede explicar el esfuerzo que los países latinoamericanos han hecho, desde comienzos de los años noventa, para incrementar los recursos para el sector social.

Si bien existen grandes diferencias entre un país y otro, tanto en términos del porcentaje del producto interno bruto destinado a programas sociales como de la cantidad de dólares per cápita que se aportan para ese fin, puede afirmarse que todos los gobiernos han aumentado los recursos públicos para esta área, incluso con posterioridad a 1997, cuando se quebró la tendencia al crecimiento económico que caracterizó la primera mitad de los años noventa. Sin embargo, ese esfuerzo no se ha traducido en una mejoría notoria de los indicadores sociales ni en una clara reducción de la pobreza. Es cierto que no se puede pedir a la política social que asuma en solitario esa tarea, por cuanto sólo puede alcanzar resultados positivos en ese campo si va acompañada de un crecimiento económico alto, sostenido; es decir, que cree empleos de calidad.

Pero las disparidades entre crecimiento y programas sociales no pueden ser un argumento suficiente para desinteresarse de algunos problemas cruciales que muestran dichos programas. Tanto en el pasado como en la actualidad, los programas sociales han estado lejos de alcanzar sus objetivos. Ello se debe a las notorias deficiencias en el manejo de los recursos disponibles, así como a una baja eficacia en la generación de los productos con los que se pretende cubrir las carencias de la población destinataria. Asimismo, la deficiente identificación de los grupos a los que deberían estar orientados

se traduce en un bajo impacto sobre su situación de bienestar. Todo lo anterior exige que se piense no sólo en el diseño de las políticas, sino también en su gestión, en el análisis de la formulación, evaluación, implementación y monitoreo de las políticas, programas y proyectos sociales, y de las condiciones institucionales y organizacionales necesarias para obtener resultados adecuados. (Cohen & Martínez, 2005)

2.6 ENCUESTA EMPRESARIAL (COHEP-METAS)

En un estudio realizado por COHEP (2011), Perspectiva del Sector Empresarial sobre los Conocimientos Básicos y Habilidades Aplicadas de las personas que entran por primera vez a la fuerza laboral a nivel inicial o básico, a través de la realización de la encuesta ¿REALMENTE ESTAN PREPARADOS PARA TRABAJAR? Aplicada a 212 empresas, los resultados de la encuesta indican que Honduras no está haciendo lo suficiente para prepararse para participar en un mundo global, cada día más innovador y dinámico. Según el sector empresarial encuestado, la mayoría de los jóvenes no están preparados para tener éxito en el trabajo. De los graduados de educación secundaria, la mayoría están deficientemente preparados en las habilidades consideradas más importantes por los empresarios.

Proyecto METAS, en respuesta a las deficiencias en la preparación laboral de los jóvenes, promueve un sistema de Certificación de Competencias Laborales Básicas. El cual tiene el objetivo de alinear la educación con las necesidades del mercado laboral para mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes y aumentar la productividad del país. El Certificado dará constancia del nivel de preparación de los nuevos entrantes al mercado laboral en las áreas de matemáticas aplicadas, lectura informativa y búsqueda de información. Según estudios hechos en los EEUU, estas habilidades se aplican al 85% de los empleos. El estudio reveló que el nuevo capital humano que ingresa al mercado laboral no está preparado en las competencias que los empleados consideran importantes. Las competencias aplicadas fueron calificadas como de “mayor importancia” en relación a las competencias básicas.

Las cinco (5) mejores competencias “Más importantes” que se indican en las respuestas de los empleadores son: Profesionalismo/Ética Laboral, Trabajo en Equipo/Colaboración. Uso Básico de una Computadora, Iniciativa/Motivación y Seguir Instrucciones. En lo que respecta a las prácticas o métodos de contratación, las principales formas de reclutamiento reveladas son por recomendaciones de los empleados actuales, en relación al interés de un Certificado de Preparación Profesional (CPP), más de la mitad de los encuestados, indicaron que éste sería muy importante en el proceso de contratación. Los empleadores encuestados prefieren un certificado que se basa en normas internacionales y nacionales y en consecuencia con validez nacional e internacional y, la mayoría de estos empleadores también indicaron que estarían dispuestos a pagar por la certificación para los empleados actuales y potenciales. (COHEP, 2011)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 ENFOQUE Y MÉTODOS

Se utilizó un enfoque multimodal o mixto, al inicio la investigación se basó en el método cuantitativo ya que se desarrolló de manera secuencial y probatoria, las decisiones críticas se tomaron antes de recolectar los datos.

Luego se partió de lo particular a lo general por lo que se utilizó el enfoque cualitativo, ya que se están aplicando métodos de recolección de datos sin medición numérica; Se determinó visitar un grupo de empresas socialmente responsables, con la intención de determinar el grado de conocimiento que tienen de Proyecto METAS, verificar si las competencias laborales que certifica la institución son acorde a los requerimientos de las organizaciones privadas, con el objetivo de brindar oportunidades de empleo a los jóvenes certificados; así mismo con el grupo focal se pretendió conocer la percepción de los jóvenes con respecto a la formación recibida, además de sus expectativas de vida tanto en el ámbito personal como profesional.

Se recibieron datos no estructurados, producto de la aplicación del enfoque cualitativo, por lo que el método que se utilizó fue el inductivo ya que observamos el fenómeno y llegaremos a premisas generales, que podrán ser aplicadas en el programa que se propondrá.

Este modelo representa el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o al menos, en la mayoría de sus etapas. Requiere de un manejo completo de los dos enfoques y una mentalidad abierta. Agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques. (Hernández Sampieri, P, & P., 2006)

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio es transversal descriptivo, ya que la medición de los objetivos se hizo en un único momento, y se está considerando un grupo seleccionado de jóvenes con características similares, para determinar la potencial demanda de empleo que existe en el mercado laboral.

3.2.1 ESQUEMA DEL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

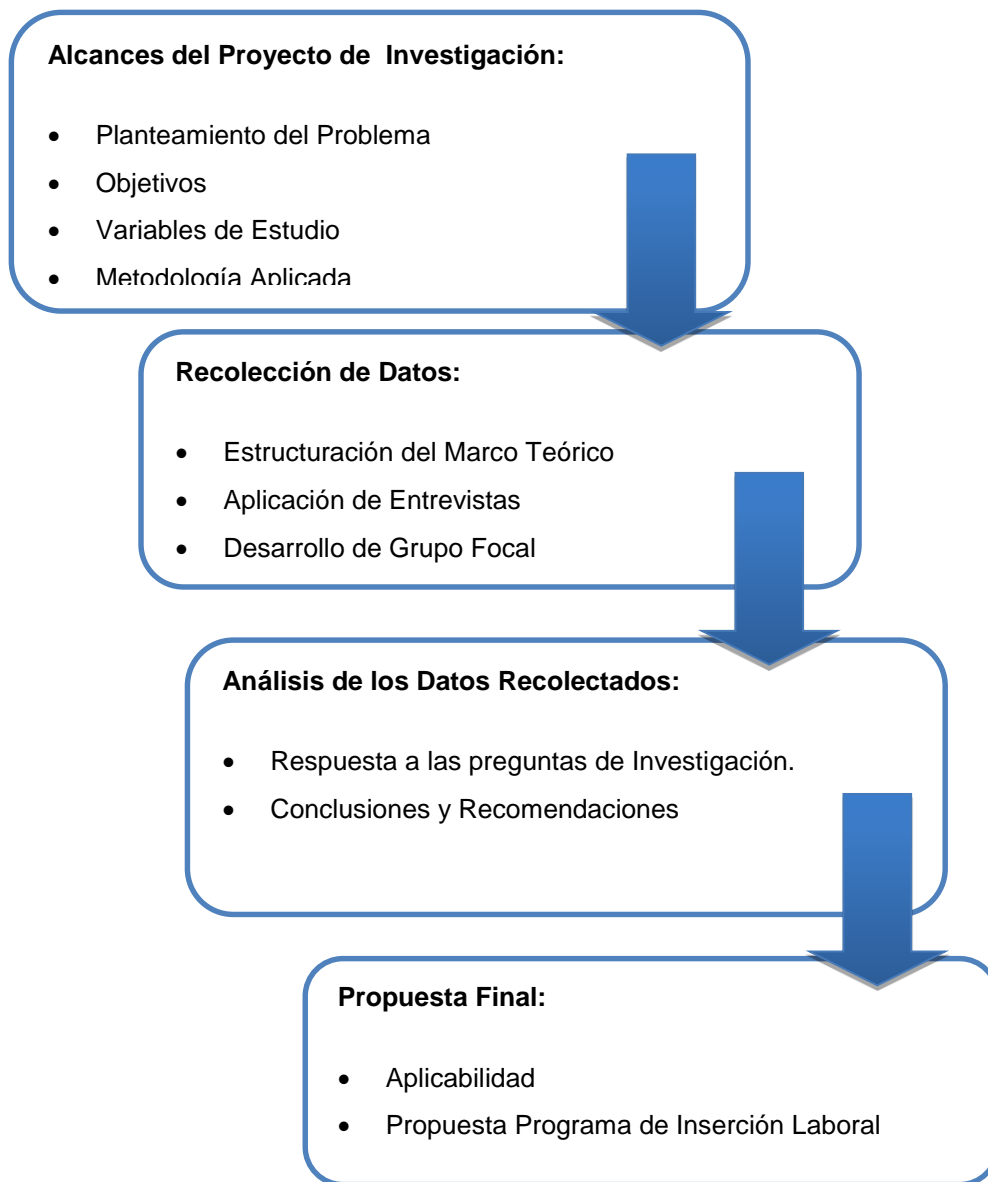


Figura 4. Esquema de la investigación.

3.2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

A. En el programa de la ONG UNITEC Transformando Vidas de la ciudad de Tegucigalpa, se encuentran en capacitación un total de 382 jóvenes, de los cuales se seleccionó una muestra de 10 estudiantes, a fin de poder realizar de manera satisfactoria el grupo focal. El criterio de selección de los jóvenes que participaron en la técnica, se determinó por los investigadores en conjunto con el coordinador del Proyecto Transformando Vidas en UNITEC, Lic. Yassetth Fuentes.

B. El universo que se tomó como base de estudio, para la aplicación del instrumento de entrevista, trata de 95 empresas que se encuentran certificadas con FUNDAHRSE; debido a la proyección que se requiere para brindar oportunidades a jóvenes en riesgo social.

Las empresas optadas para la aplicación del instrumento, se seleccionaron en torno a 2 criterios:

1. La accesibilidad de los investigadores para abordar las instalaciones de las entidades.
2. Empresas que llaman la atención a jóvenes del proyecto.

El cálculo de la muestra para la aplicación de entrevistas, ha sido a través del método por conveniencia, que está dentro de las técnicas no probabilísticas, tomando como punto de referencia la opinión de 10 gerentes de prestigiosas Empresas Socialmente Responsables, de la ciudad de Tegucigalpa M.D.C.

3.2.3 UNIDAD DE ANÁLISIS Y RESPUESTA

Para el estudio se estructuraron dos unidades de análisis: la primera consistió en la revisión de datos estadísticos referentes al empleo, proyectos de inserción laboral, programas de apoyo a jóvenes en riesgo social, y la segunda corresponde al estudio empírico de las respuestas a las “categorías”, obtenidas mediante la entrevista realizada a expertos representantes de las empresas elegidas, socialmente responsables y al grupo focal de jóvenes en proceso de certificación.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

La técnica que se utilizó fue el muestreo por juicio, que está dentro de las técnicas no probabilísticas, ya que se buscó seleccionar a los individuos que se relacionan directamente con el estudio y por ende aportar información vital para la toma de decisiones; Se utilizó como instrumento de recolección de datos la entrevista y el grupo focal, para contribuir a dar respuesta a la problemática, y así ayudar a la incorporación laboral de jóvenes certificados por proyecto METAS; A través de las respuestas obtenidas por parte de las empresas seleccionadas y un grupo de jóvenes de la ONG UNITEC Proyecto Transformando Vidas, a fin de proponer la implementación del programa de inserción laboral.

3.4 FUENTES DE INFORMACIÓN

3.4.1 FUENTES PRIMARIAS

Los datos primarios fueron recolectados a través de la elaboración de entrevistas, donde se utilizaron preguntas abiertas, lo que permite al entrevistado expresarse ampliamente, y de esta manera obtener mayor información; determinando una secuencia lógica según las prioridades y necesidades, partiendo de lo general a lo específico. Además se desarrolló un grupo focal de jóvenes que están siendo capacitados y certificados por la ONG UNITEC, Proyecto Transformado Vidas, certificándose para incorporarse a la empresa privada. En el grupo focal se plantearon 6 preguntas puntuales a los jóvenes certificados en las diferentes áreas laborales por Proyecto METAS, brindando participación a cada uno de ellos, otorgando el tiempo deseado para cada una de las interrogantes, y así lograr aumentar el valor agregado que aporta dicha técnica a la investigación.

3.4.2 FUENTES SECUNDARIAS

La información secundaria que utilizamos fue toda la información que posee el proyecto METAS en su página web, así como diferentes textos y documentos referentes a empleo, inserción laboral y proyectos referenciales que se encuentran en el marco teórico.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1 ANÁLISIS DE VARIABLES

Inserción laboral

La inserción laboral de los jóvenes es un tema que preocupa por las importantes implicaciones individuales y sociales que el trabajo sigue teniendo en nuestros días. Los profesionales del ámbito educativo, así como los diferentes agentes sociales, políticos y económicos, somos cada vez más conscientes de la relevancia que para la estabilidad económica y social posee la formación e incorporación de las nuevas generaciones al tejido laboral y productivo de la sociedad. Por otro lado, dentro del complejo proceso de inserción laboral, las cualidades y factores socio personales como la autonomía, la responsabilidad, la creatividad, la cooperación y apoyo para el bien común, la empatía, la motivación, etc., adquieren cada día más peso. (Martínez-Rodríguez & Orantes, 2010)

Las remuneraciones al trabajo permiten identificar otro de los problemas claves de los mercados de trabajo centroamericanos como lo es el bajo nivel de las remuneraciones asociados con la baja productividad y cuya consecuencia son cuadros generalizados de pobreza. Los trabajadores sin educación logran un ingreso que se aproxima a la mitad del ingreso medio de cada país, este aumenta con cada nivel de educación pero se requiere por lo menos completar la educación secundaria para superar la media nacional, en tanto que los trabajadores con alguna educación superior por lo menos llegan a duplicar el promedio nacional. (Trejos, Juan Diego, 2006)

Empresa Socialmente Responsable

Por Responsabilidad Social Corporativa se entiende el reconocimiento e integración en sus operaciones por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales, dando lugar a prácticas empresariales que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores. (Martínez & González, 2003)

La responsabilidad social corporativa está despertando en los últimos años un enorme interés por parte del sector empresarial, las escuelas de negocio, los inversores e incluso algunos gobiernos. Desde una actitud responsable, también la administración pública (local, regional, nacional e internacional) debería recompensar a las empresas que se comportan de forma socialmente responsable a través de las licitaciones, créditos a la exportación, o el mero reconocimiento público y usar criterios de sostenibilidad en la gestión de la inversión pública y la concesión de créditos. (González, 2004)

Desempleo Juvenil

La pobreza en las sociedades modernas está asociada a la falta de oportunidades de la población en edad de trabajar para encontrar una ocupación adecuadamente remunerada en una economía cuya producción es cada vez más tecnificada. Es así que el crecimiento económico no conduce necesariamente a la utilización plena de la mano de obra disponible, la que en el caso de los países menos desarrollados es usualmente abundante y poco calificada. Si a ello añadimos que la competencia global y la apertura comercial de los últimos veinte años han implicado la reconversión de buena parte de los sectores de la industria y los servicios hacia el uso de nuevas tecnologías, ahorradoras de mano de obra –lo que, a su vez, ha ocasionado desplazamientos internos de mano de obra que no han sido cabalmente absorbidos por los sectores en crecimiento– tendremos una tendencia general al desempleo. (Nápoles & Díaz, 2011)

Al hablar de desempleo juvenil, hacemos referencia a una situación en la que intervienen una serie de elementos y dimensiones de la realidad social como son la educación, la formación profesional y la legislación laboral, por lo que se vuelve necesario abordarla y entenderla no sólo a través de la óptica de la precariedad que dé común se le atribuye a los jóvenes, sino que además del medio al cual éstos deben enfrentarse. Ser un joven desempleado, vivir en una comuna de sector popular y no tener una formación escolar de calidad resulta difícil sobre todo si esa realidad la instalamos en una sociedad que exige determinados requisitos y competencias para progresar. (Duarte & Rabb Saitis, 2005)

Empleabilidad Juvenil

La empleabilidad requiere entonces de unas competencias que le permitan al individuo mantenerse en el escenario laboral y una de ellas es la flexibilidad. Esta se entiende como una competencia que requiere, además de la capacidad para asumir el cambio, adaptarse a nuevos escenarios, lugares geográficos, nuevos grupos de trabajo, nuevas metodologías y herramientas, nuevas funciones, etc. Es así que esta flexibilidad implica disponer de aptitudes técnicas y de gestión para poder solucionar con rapidez los problemas que surjan. (Vélez, 2012)

Competencias de Empleabilidad

Las competencias son características fundamentales del ser humano e indican formas de comportamiento o de pensar, que responden a los requerimientos de situaciones y durante un largo período de tiempo. En síntesis, la forma como se visualice y se desarrolle el tema de empleabilidad en las personas, en las organizaciones y en la sociedad, determinará las relaciones entre estas y el desarrollo de cada una de ellas. Es fundamental trabajar por la mejora de las capacidades en función de las realidades y necesidades de todos, siempre en una dirección que permita construir equidad, oportunidades y bienestar mutuo. (Vélez, 2012)

Proyecto METAS

(Mejorando la Educación para Trabajar, Aprender y Superarse) es una iniciativa financiada con fondos de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Está orientado a brindar a los jóvenes de Honduras la oportunidad de adquirir conocimientos y habilidades para la vida y para el trabajo, actitudes, comportamientos y la perspectiva necesaria para crear un futuro más positivo y prometedor. METAS cumplirá con este objetivo a través de alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas de educación secundaria técnica, programas de capacitación técnica, sistemas alternativos de educación, las organizaciones no gubernamentales (ONG). (Proyecto METAS, 2010)

4.2 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN RECOLECTADA

4.2.1 ANÁLISIS GRUPO FOCAL

Desarrollado en las Instalaciones del Campus UNITEC Tegucigalpa el día 19 de Noviembre del 2012, a jóvenes del proyecto Transformando Vidas.

Se utilizó el grupo focal para escuchar la opinión de los jóvenes acerca del proceso de capacitación, y así poder conocer sus necesidades y aspiraciones, además de las fortalezas y debilidades consideradas durante la etapa de aprendizaje, para el desarrollo del mismo se tomó una muestra de 10 alumnos de la ONG UNITEC, Proyecto Transformando Vidas, comprendidos entre las edades de 15 a 25 años, residentes en las colonias aledañas al campus universitario y quienes esperan obtener su respectiva certificación en Marzo de 2013.

Antes de seleccionar dicha muestra, se realizó un análisis junto al encargado del proyecto Transformando Vidas. Donde se conoció las características de los jóvenes inscritos en el proceso de capacitación, su nivel académico, además de las aptitudes e interés demostrado por los mismos a lo largo del programa; el grupo seleccionado para el desarrollo de la técnica de recolección de la información es homogéneo, y acorde a las necesidades requeridas para dicha investigación, por lo cual; se considera el adecuado para abordar de manera específica cada una de las interrogantes planteadas, otorgando el tiempo de respuesta deseado y concluyendo con un análisis minucioso de datos obtenidos.

El grupo focal se realizó con la moderación por parte de los maestrantes David Araujo y Manuel Rápalo, propiciando la discusión, haciendo un adecuado uso del tiempo y posibilitando la participación de forma equitativa. Los resultados obtenidos se basan en preguntas estructuradas previamente que nos permitieron conocer el sentir y pensar de los jóvenes, como principal resultado se observó el deseo de superación que demuestran, los demás análisis obtenidos se detallan a continuación:

1. De los temas impartidos hasta el momento, ¿Cuál ha sido el que más ha llamado su atención?

Las repuestas obtenidas fueron variadas, en general se puede decir que todos los temas que les han sido impartido han sido de mucho provecho para ellos, destacando los siguientes: Habilidades sociales, liderazgo, búsqueda de información, educación financiera, valores morales y empleabilidad, uso de una computadora y elaboración de curriculum. Estas son herramientas necesarias para poder competir en el mundo laboral hondureño.

De esta manera, el módulo base resulta ser el proceso que más ha llamado la atención de los jóvenes, obteniendo algunos de los comentarios siguientes:

“El tema de liderazgo y autoestima ha sido muy importante en mi vida, me permite ver los retos desde otra perspectiva” (Marina Quezada, 19 años)

“Sin duda alguna aprender más acerca de valores, es una parte fundamental de nuestro desarrollo, nos cambia la manera de pensar y actuar” (Yerson Baquedano, 16 años)

2. ¿En qué área de estudio considera que necesita reforzamiento?

La mayoría coincidió que necesitan reforzar el área de matemáticas, así como habilidades en carreras técnicas como ser: electrónica, mecánica automotriz, además aprender en diferentes talleres de manualidades como pedrería repostería, belleza, ebanistería, balconearía, carpintería.

Al conversar con los jóvenes se conoció de igual manera su interés por fortalecer la parte de expresión oral, reforzando la práctica de exposición y entrevista, lo cual es muy importante para el desarrollo profesional de los mismos.

“Creo que necesitamos mayor apoyo en la parte de matemáticas, al no traer una buena base escolar, requerimos de mayor tiempo en esta área”. (Kathy Ordoñez, 18 años)

“Me gustaría reforzar la parte de expresión oral, necesitamos de técnicas que nos ayuden a fortalecer esta competencia” (Marina Quezada, 19 años)

3. ¿En qué área de trabajo le gustaría obtener una oportunidad de empleo? ¿Qué empresas?

En esta variable, las respuestas obtenidas difieren en gran manera, cada uno de los jóvenes tiene sus propios deseos y ambicionan diferentes oportunidades de empleo.

Tres de los jóvenes compartieron su interés por laborar en una empresa de servicios, desempeñándose en el área de ventas, a fin de buscar crecimiento institucional y oportunidades de continuar con sus estudios.

“Siempre he deseado poder desempeñarme en el rubro de la mecánica automotriz, en el módulo de especialización es el oficio que me gustaría recibir, Luego ambiciono una oportunidad de empleo en Corporación Flores, empresa que siempre he admirado mucho”. (Junior Donaire, 24 años)

“Desde pequeña me gusto bastante la parte de belleza, en algunas ocasiones he colaborado en el salón que tiene mi ti, en el módulo de especialización es el oficio que quiero aprender”. (Kathy Ordoñez, 18 años)

Luego de permitir el tiempo deseado para abordar esta interrogante, los jóvenes concluyeron estar dispuestos a laborar en cualquier área de trabajo, siendo conscientes de la carente situación económica que atraviesa el país, y dispuestos a demostrar sus habilidades y conocimiento adquirido a lo largo del proceso de formación.

4. ¿Estarían dispuestos a realizar una práctica profesional de un mes de trabajo en alguna empresa de la ciudad capital?

Los jóvenes manifestaron su deseo en demostrar la capacidad del talento humano que poseen, dispuesto a realizar el mayor esfuerzo, a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos de las entidades que otorgan dicha oportunidad. Consideran que es una iniciativa muy interesante, que les permitirá demostrar su actitud, comportamiento y deseo por salir adelante, demostrando siempre responsabilidad y compromiso hacia la institución. Uno de los problemas abordados durante la discusión de esta interrogante, fue la parte económica, donde los jóvenes manifestaron su poca disponibilidad de

efectivo, que les acceda movilizarse al lugar de trabajo y obtener los recursos necesarios que les permita desempeñar sus funciones de manera eficiente.

“Me parece una gran oportunidad para demostrar nuestra capacidad, pero muchas de nuestras familias no pueden brindarnos los recursos necesarios para realizar dicha práctica durante un mes”. (Marina Quezada, 19 años)

“Tenemos muchas ganas de aprender y dar lo mejor de nosotros al presentarse una oportunidad de empleo”. (Maura Martínez, 23 años)

A través del desarrollo de esta variable, también se consultó a los jóvenes; si en caso de recibir un bono de trabajo para desempeñar las funciones asignadas, ¿Cuál es la cantidad de efectivo que consideran necesaria?, Siendo el promedio de las respuestas obtenidas de L. 4,000.00 mensuales.

5. Después de finalizar su proceso de capacitación, ¿Qué metas tiene para su vida?

Los jóvenes manifestaron su deseo por seguir estudiando, muchos de ellos dieron a conocer su interés por obtener una carrera universitaria. Pero sin duda alguna, una de sus principales aspiraciones es poder obtener una oportunidad de empleo, que les permita mayor bienestar personal y así contribuir al mejoramiento económico y social del núcleo familiar que conforman.

“Al finalizar mi capacitación, me gustaría tener un empleo, para poder ayudar a mi abuelita y seguir estudiando”. (Sindi Torres, 24 años)

“Mis padres me ayudaron a lograr obtener el título de perito mercantil y contador público, una de mis metas es obtener un empleo y así poder continuar con mis estudios”. (Marina Quezada, 19 años)

6. ¿Cómo piensa contribuir al bienestar de su núcleo familiar?

Todos los jóvenes están en la disposición de contribuir al desarrollo social y económico del núcleo familiar que conforman, proyectándose de forma activa y sostenible. Los jóvenes manifestaron el deseo y la necesidad de sus familias por obtener nuevas

fuentes de ingresos en el hogar, generando muchas expectativas hacia los futuros profesionales, certificados por USAID en conjunto con el Proyecto METAS en Honduras.

“Pienso contribuir al bienestar de mi familia, ayudando a mis hermanos para que puedan seguir estudiando y logren ser profesionales”. (Blanca Laínez, 17 años)

“Me gustaría trabajar y ayudar a mi papá, en la ampliación de un pequeño taller que posee”. (Junior Donaire, 24 años)

Ser un ejemplo de superación y poder influir en otros para que sigan su camino y salir adelante, ayudar a las personas que al igual que ellos buscan una mejor calidad de vida.

4.2.2. ENTREVISTA A EXPERTOS

La entrevista fue aplicada a un grupo de empresas que conforman la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE), por tratarse de un proyecto comprometido con el crecimiento profesional de jóvenes en riesgo social; se abordaron empresas certificadas bajo la calificación de socialmente responsables, lo cual constituye una gran oportunidad para dar apoyo al plan de inserción laboral que se pretende proponer.

Se tiene como objetivo principal identificar la disponibilidad de las empresas en conocer el programa de inserción laboral diseñado en esta investigación; A continuación se presentan los resultados y análisis obtenidos.

1. Conocimiento de las empresas acerca de Proyecto METAS

Se consultó a los gerentes de las empresas seleccionadas, su conocimiento acerca de la existencia de Proyecto METAS en Honduras, con ello determinar la propagación de la institución de ayuda a jóvenes en el ámbito nacional.

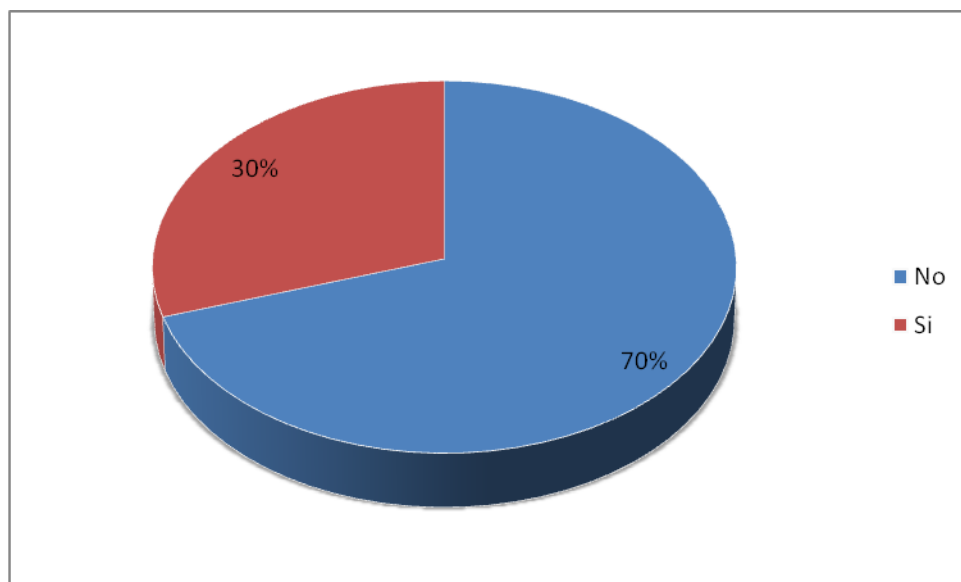


Figura 5. Conocimiento de Proyecto METAS.

De las diez (10) personas entrevistadas, solamente tres (3) manifestaron que sabían de la existencia de Proyecto METAS en Honduras, por lo cual, se procedió a explicar a los gerentes restantes, la metodología implementada por la institución educativa, detallando las áreas de alcance del proyecto y el proceso de certificación de los jóvenes.

Obteniendo comentarios muy favorables al respecto, tal es el caso de la persona de la empresa TIGO que nos colaboró con la entrevista, quien nos comentó que la entidad requiere de fuerza laboral en el área de ventas directa de teléfonos celulares, con el perfil de los jóvenes que están siendo certificados, agregando que la empresa incentiva el apoyo social y fomenta el desarrollo educativo de los empleados.

La licenciada Ana Karina Peña, empleada de la cervecería hondureña S.A. nos comentó que la empresa ha contratado en algunas ocasiones personas que no tienen finalizada su educación secundaria, estableciendo en el contrato de trabajo que el empleado se compromete a continuar con sus estudios, de esta manera se incentiva el desarrollo a través del crecimiento educacional de los jóvenes.

2. Áreas de la empresa que tienen mayor demanda de empleo

Las empresas seleccionadas para la aplicación del instrumento de recolección de información, se efectuó en base a las aspiraciones de empleo de los jóvenes, tratando de cubrir empresas que se acoplan a las exigencias de los mismos, según indagaciones efectuadas durante el desarrollo del grupo focal en el campus UNITEC.

Los jóvenes presentan bastante interés por el área de ventas, a través de la entrevista se conoció que es un sector que genera la apertura constante de fuentes de empleo, la licenciada Claudia Andino de Corporación Dinant, comento que la institución apoya e inserta constantemente a jóvenes en este rubro, brindando altos beneficios a los mismos e incentivando la continuidad en sus estudios.

Debido a que la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial consta de empresas enfocadas en las diferentes áreas de producción y servicios, la diversidad de espacios de empleo es amplia, siendo un mercado laboral muy extenso que se acopla a las necesidades y preferencias de los jóvenes, generando grandes expectativas en beneficio de la inserción laboral.

Tal es el caso, de BAC-Honduras que emplea a jóvenes en el área de call center, acorde con el perfil de los jóvenes certificados del Proyecto METAS, otorgando horarios flexibles de empleo, que permiten la oportunidad de continuar con el crecimiento educacional, con ello abrir espacios dentro de la escala organizacional de la empresa, en beneficio de la juventud.

3. Cargos dentro de la empresa que se asemejan al perfil de los egresados del Proyecto METAS

Los entrevistados plantearon las áreas dentro de la institución que se acoplan al perfil de los jóvenes certificados por METAS, encontrando gran diversidad de fuentes de empleo disponibles para los mismos. Cabe resaltar que dentro de todas las empresas entrevistadas, existen oportunidades de empleo para los jóvenes certificados de METAS. La licenciada Rodezno, analista del departamento de Recursos Humanos de la

maquila manufacturera Cargill, manifestó que la empresa requiere de personal con habilidades que se asemejan a las otorgadas por el proyecto, encontrando mucho interés por conocer el desempeño de los jóvenes de METAS en la parte operativa, sector muy importante dentro de la organización y que ofrece muchas oportunidades de empleo.

La licenciada Peña de cervecería hondureña comento acerca del extenso mercado laboral existente dentro de la compañía en el área de ventas, acorde con las habilidades de múltiples competencias que otorga Proyecto METAS a los jóvenes, siendo una alternativa muy viable de empleabilidad.

4. Pruebas a las que son sometidos los aspirantes a un empleo

En las pláticas sostenidas con los gerentes de las empresas seleccionadas para la aplicación del instrumento, se conoció que las pruebas psicométricas es el primer examen al que se someten los aspirantes de un empleo, luego se les aplica la prueba de conocimientos, y gran parte de los entrevistados concluyeron que la entrevista es un factor fundamental para obtener la oportunidad de cubrir la vacante disponible.

La empresa LOTHELSA nos comentó que todos sus empleados directos se someten a la prueba del polígrafo, en virtud de la confidencialidad de las operaciones que se realizan en la compañía, a la vez las entidades Tabacalera Hondureña S.A. y Cargill practican los exámenes de medición de uso de drogas y alcohol, siendo las únicas respuestas que difieren en esta variable.

5. Uso de contratos outsourcing

La Corporación Dinant es la única entidad que no maneja contratos de tercerización outsourcing.

La licenciada Karla Da Costa de la empresa TIGO, comento que la entidad utiliza de manera frecuente la tercerización de fuerza laboral, a la vez nos remitió con el licenciado Luis Mencia, Gerente General de LUMEN, institución que le brinda dicho servicio a la empresa de telefonía celular.

El Sr. Mencia expresó su interés por brindar apoyo de empleo para los jóvenes de Proyecto METAS, detallando que LUMEN suscribe convenios de tercerización con varias entidades del país, de esta manera, generando mayor apertura de fuentes de trabajo para los alumnos certificados, en diferentes áreas laborales dentro de la ciudad capital.

El Sr. Meza de Grupo Vesta comentó que la empresa suscribe contratos de tercerización únicamente con el personal de seguridad, los demás empleados son directos de la entidad.

6. Existencia de alianzas con instituciones que apoya a jóvenes en riesgo social

Solamente dos (2) de las diez (10) personas entrevistadas, manifestaron que la empresa que representan mantiene alianzas vigentes de apoyo a instituciones que apoya a jóvenes en riesgo social, siendo estas BAC Honduras y Grupo Intur.

Los demás gerentes entrevistados comentaron que existe interés en crear alianzas con este tipo de instituciones de apoyo a jóvenes, a fin de demostrar la responsabilidad social empresarial y fomentar el desarrollo de la juventud de Honduras.

Por lo cual, resulta importante tener acercamientos entre autoridades de empresas que conforman FUNDAHRSE y Proyecto METAS.

7. Vinculación con organizaciones de colocación de empleados

El 70% de las empresas objeto de este estudio están vinculadas con organizaciones de colocación de empleados, las únicas que contratan de manera directa el talento humano que requieren a través de su bolsa de empleo, son La Tabacalera hondureña S.A; DIUNSA y GRUPO Vesta.

8. Disposición en conocer el programa de inserción laboral del Proyecto METAS

El 100% de los entrevistados dieron a conocer su interés en brindar alternativas que ayuden a contrarrestar la problemática de desempleo que viven los jóvenes certificados

del Proyecto METAS, argumentando que es una institución muy importante dentro del país que requiere del apoyo de los actores de desarrollo de la nación, por lo cual, la FUNDAHRSE está en la disposición de escuchar propuestas de empleo y tomar las medidas necesarias que permitan formar alianzas estratégicas en beneficio de la juventud de Honduras.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. En el ámbito empresarial se conoce muy poco de la existencia de Proyecto METAS, al dar a conocer la metodología de capacitación implementada por METAS hacia los jóvenes en riesgo del país, existe gran aceptación por parte de las empresas que son miembros de la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE), manifestando su interés por ahondar más en la estructura que brinda el proyecto a la juventud de la nación, el hecho que el programa este respaldado por USAID y UNITEC interesa mucho a los empresarios.
2. En general las empresas dieron a conocer dos áreas de demanda laboral, acordes a las competencias profesionales que certifica Proyecto METAS, lo cual genera bastantes expectativas, a fin de buscar alianzas estratégicas que permitan oportunidades de empleo para los jóvenes certificados, dichas áreas son servicio al cliente y tareas operativas, de igual manera, se conoció que la parte de expresión oral es uno de los aspectos más importantes para lograr una oportunidad de empleo en las empresas, en el desarrollo del grupo focal los jóvenes manifestaron sentir debilidad en esta área, al igual que en el tema de las matemáticas, lo cual debilita la competitividad profesional de los alumnos.
3. Las empresas están dispuestas a respaldar la iniciativa de proyecto de METAS de apoyar a los jóvenes en riesgo y darles una oportunidad de vida, haber adoptado una cultura socialmente responsable ha sensibilizado a las empresas y les permite estar anuentes a colaborar con las iniciativas de ayudar a la sociedad y devolver lo que estas les da.
4. Se determinó que todas las empresas abordadas están interesadas en conocer un programa de inserción laboral, que permita la empleabilidad de alumnos certificados por Proyecto METAS. Se puede establecer posibles alianzas estratégicas que contribuyan al mejoramiento de organizaciones que brindan oportunidades de educación a la juventud hondureña, incentivando el desarrollo de los jóvenes, de esta manera se contribuye al desarrollo sostenible de la sociedad.

RECOMENDACIONES

1. Se requiere de un plan de socialización, que permita dar a conocer la existencia de Proyecto METAS en Honduras, la metodología de capacitación y certificación aplicada, así como los objetivos establecidos en el corto y largo plazo, a fin de buscar nuevas alternativas de desarrollo para la juventud de la nación y sobre todo los que se encuentran en riesgo social.
2. Aumentar la capacitación de los jóvenes en los temas de matemáticas y expresión oral, debido a que las empresas al momento de contratar un empleado otorgan mucha importancia a estos aspectos, se requiere fortalecer la metodología de estudio establecida en estos temas, otorgando mayor valor agregado al proceso de capacitación de los jóvenes de METAS, a fin de formar profesionales más competitivos.
3. Aprovechar el interés de las empresas en apoyar a los alumnos de Proyecto METAS y crear alianzas que permitan la empleabilidad de los mismos, contribuyendo así al desarrollo personal de los jóvenes y con ello al bienestar del núcleo familiar que conforman.
4. Desarrollar un programa de inserción laboral, que incentive la empleabilidad de jóvenes certificados por Proyecto METAS, a manera de buscar primeramente alianzas estratégicas con empresas que conforman FUNDAHRSE. Luego buscar el crecimiento institucional con otras entidades públicas y privadas del país, a fin de aumentar la proyección social en beneficio de Honduras.

CAPITULO VI. APLICABILIDAD

6.1 PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES EN RIESGO SOCIAL DEL PROYECTO METAS

6.2 INTRODUCCIÓN

6.3 METODOLOGIA DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL

6.4 PROPUESTA PARA EL DESARROLLO DE ANÁLISIS COSTO BENEFICIO DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL

6.5 GESTIÓN DE CAMBIO CULTURAL

6.6 PLAN DE ACCIÓN

6.7 INVERSIÓN DEL PROYECTO

6.8 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

6.1 PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES EN RIESGO SOCIAL DEL PROYECTO METAS

Este capítulo representa la parte más importante de la investigación, indica los pasos a seguir en la implementación de un programa de inserción laboral que involucra a jóvenes certificados del Proyecto METAS y las empresas miembros de la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE).

6.2 INTRODUCCIÓN

El programa ha sido estructurado en base a la información obtenida durante el proceso de investigación, a manera de poder brindar alternativas viables que contribuyan al bienestar e impulso de todos los actores de desarrollo involucrados en esta propuesta, otorgando opciones de empleo a los jóvenes que demandan oportunidades de inserción laboral en la actividad productiva del país. El 30 de Octubre de 2012 un total de 334 jóvenes culminaron con éxito el proceso de Certificación en Competencias Laborales

Básicas de Proyectos METAS, convirtiéndose en la primera generación que este proyecto logra capacitar.

A finales del año 2012 la mayoría de estos jóvenes forman parte de la población económicamente activa del país en búsqueda de una oportunidad laboral, que les permita optar a una mejor calidad de vida. El programa está dirigido inicialmente a los alumnos de la ONG UNITEC Tegucigalpa, quienes recibirán su certificación educativa por parte de Proyecto METAS en marzo del 2013, Proyecto METAS está liderado por el PH. Alejandro Paredes, las instalaciones se encuentran ubicadas en la ciudad de Tegucigalpa M.D.C. Residencial Lomas del Guijarro, 3era avenida, casa N° 2334.

6.2.1 PROPOSITO DEL PROGRAMA

Diseñar un programa de inserción laboral para establecer alianzas con empresas que son miembros de la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDARHSE), que permita apoyar a jóvenes en riesgo social y poder brindarles un empleo digno y así contribuir a la continuidad de Proyecto METAS.

Socializar el Proyecto, que la sociedad conozca la labor que realiza el METAS, logrando la colaboración de la empresa privada que son los llamados a brindar una oportunidad de empleo, ya que únicamente se está capacitando y certificando a los jóvenes en riesgo social y de no se brinda una continuidad en la inserción de los mismos a la actividad productiva del país.

6.2.2 JUSTIFICACIÓN

METAS es un proyecto muy importante que apoya a los jóvenes en riesgo social del país, otorgándoles el acceso a la educación y ofreciendo oportunidades de alcanzar sus expectativas, con ello conceder el estatus que merecen dentro de la sociedad, abriendo nuevas alternativas para su desarrollo. Los mismos requieren de nuevas opciones, que les permita penetrar en el mercado laboral de manera competitiva y sostenible, por lo cual, es necesario el compromiso de las empresas del país, a fin de demostrar su responsabilidad social y apoyo hacia las diferentes áreas de interés colectivo.

El fin principal de Proyecto METAS es capacitar para fortalecer las habilidades básicas y así poder competir en el mercado laboral hondureño, pero si no se cuenta con un plan que les permita tener acceso a un empleo no sirve de nada que se capaciten, es por ello que se propone un programa de inserción laboral para estos jóvenes en riesgo social, y de esta manera se puedan convertir en ciudadanos que contribuyan al desarrollo del país.

El principal obstáculo que se presenta es el periodo de prueba que tienen que pasar estos jóvenes al momento de emplearse ya que la mayoría no posee experiencia, por tanto se propone a las empresas compartir el riesgo de ese periodo de entrenamiento y costear uno de los meses con fondos de USAID, y así volver atractivo el apoyo al programa, se requiere de empresas socialmente responsables que demuestren su proyección hacia la nación.

6.3 GENERALIDADES Y METODOLOGIA DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL

6.3.1 SELECCIÓN DE JÓVENES

Luego que USAID envía los resultados finales del proceso de capacitación, el personal de Proyecto METAS necesita efectuar un análisis por alumno certificado, identificando el promedio final de las notas obtenidas. La clasificación de jóvenes para la inserción laboral en las empresas miembros de FUNDAHRSE, se dará de acuerdo a las mejores calificaciones de los estudiantes certificados, dando prioridad a los resultados más satisfactorios.

Proyecto METAS en conjunto con la ONG UNITEC Transformando Vidas, procederá a la elaboración de una bolsa de empleo para dichos jóvenes, almacenando de manera electrónica la hoja de vida de cada uno de ellos, incluyendo resultados de pruebas psicométricas aplicadas por la entidad que promueve el desarrollo del programa de inserción laboral.

Cuando las empresas requieran de talento humano, Proyecto METAS en base al perfil del personal que se solicita, enviara las hojas de vida necesarias y dejara que la entidad tome la opción que más le convenga y se ajuste a las necesidades del empleo.

Antes de iniciar el proceso de contratación de empleados, los jóvenes deben de conocer la metodología del programa de inserción laboral y manifestar su acuerdo o desacuerdo acerca del mismo.

6.3.2 PLAN DE EMPLEABILIDAD

Las empresas por ley requieren de un periodo de dos meses de prueba, para determinar la continuidad del empleado dentro de la institución, por lo cual, es importante el buen desempeño del joven durante este tiempo y así determinar la capacidad laboral de los alumnos que certifica USAID en conjunto con Proyecto METAS.

Para incentivar la oportunidad hacia los jóvenes de poder desempeñar el periodo de prueba en las entidades se establecen las dos siguientes alternativas:

- A. Plan de Inversión y Financiamiento
- B. Plan Bono para los jóvenes

6.3.2.1 Plan de Inversión y Financiamiento

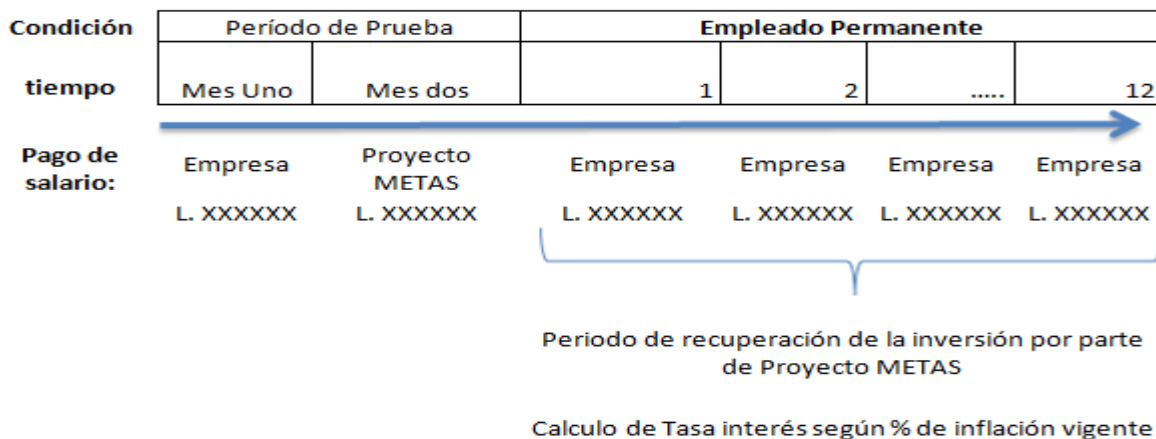


Figura 6. Esquema de estrategia de inversión y financiamiento.

La recuperación de la inversión se estima conveniente a un plazo de doce meses, realizando la deducción proporcional de manera mensual, lo cual se establece en el contrato de trabajo del empleado, y se determina al momento de suscribir el convenio entre Proyecto METAS y FUNDAHRSE; la tasa de interés que se calcula puede variar según los cambios en la tasas activas y pasivas que refleja mensualmente el Banco Central de Honduras.

Proyecto METAS debe de crear una cuenta especial, que contabilice los fondos obtenidos y recuperados en el presente programa, a fin de verificar la viabilidad del mismo y cumplir con el principio de contabilidad que trata de la Objetividad.

- El primer pago en concepto de sueldos y salarios lo cancela la empresa que contrata al joven de Proyecto METAS.
- El segundo mes de salario lo cancela Proyecto METAS, en condición de préstamo otorgado al empleado, de esta manera, el joven genera un retorno sobre esa inversión, que se mide en relación al cálculo de una tasa de interés accesible, así el proyecto se vuelve sostenible y se incentiva la incorporación laboral de los alumnos de METAS al mercado laboral del país.

6.3.2.2 Plan Bono para los jóvenes

El primer mes de trabajo representa un periodo de práctica profesional para el alumno de Proyecto METAS, por lo cual, la empresa no realiza ningún pago por los servicios prestados en este tiempo. El alumno cumple con las obligaciones exigidas y reglamentos de la empresa, este periodo ayuda a demostrar las cualidades y capacidad de los jóvenes certificados por METAS.

Proyecto METAS otorga un bono al joven (por el cual no se espera ningún retorno), con el objetivo de brindar los recursos necesarios para que el nuevo empleado pueda realizar sus labores de manera satisfactoria, y con ello poder obtener continuidad laboral. En el contrato de trabajo se expresan los criterios referentes a la metodología implementada en el primer mes de periodo de prueba, también se debe de crear una

cuenta especial que permita el control exacto de los fondos que se manejan en la implementación del bono de inserción laboral.

El segundo mes de salario lo cancela la empresa que contrata al joven certificado de Proyecto METAS.

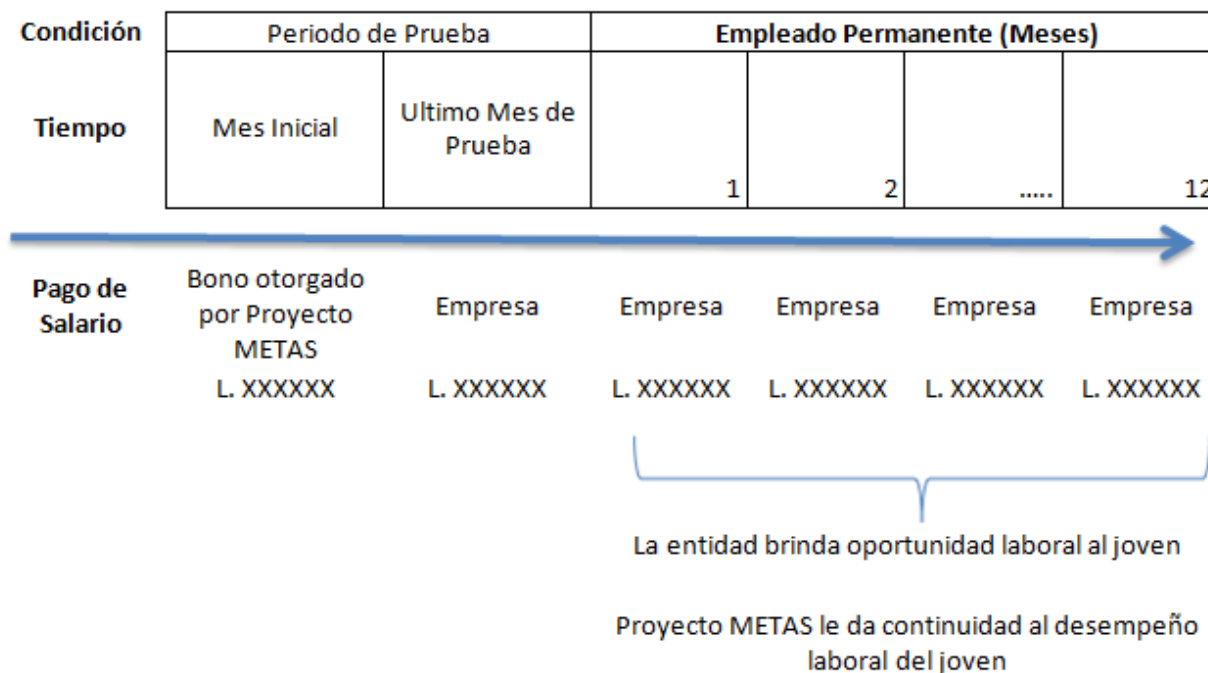


Figura 7. Esquema de estrategia para bono a jóvenes certificados.

6.3.3 CONVENIOS

En el convenio que suscribe Proyecto METAS y las empresas, se establece el compromiso y seriedad del programa, haciendo énfasis en la importancia de la alianza estratégica y en la oportunidad de empleo para jóvenes certificados; demostrando integridad por parte de las entidades en la calificación otorgada a los jóvenes durante el periodo de prueba, a fin de determinar la continuidad laboral.

A la vez, se acuerda lo siguiente:

En caso de que el joven proveniente de METAS no logre continuidad laboral, la empresa contratante hará un retorno por la inversión que el proyecto desembolsó durante el primer mes de salario. Generando de esta manera el riesgo financiero para la institución, la cual obtendría un beneficio financiero al momento de otorgar permanecía laboral al empleado, ya que de esta manera se ahorraría la cancelación del primer mes de salario.

6.3.4 CONTRATO DE TRABAJO

Al establecer el contrato de trabajo que suscribe el patrono y el empleado, se acuerda que el joven proveniente de Proyecto METAS realizará un periodo de prueba dentro de la institución, el cual no será mayor a dos meses de trabajo, a fin de demostrar responsabilidad, respeto, integridad y capacidad laboral.

En el contrato de trabajo se manifiesta claramente el plan implementado en el programa de inserción laboral, que suscribe el Proyecto METAS junto a las empresas que conforman la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial.

6.3.4.1 Inversión y Financiamiento

Si el empleado logra estabilidad laboral, se establece un periodo prudencial de recuperación de la inversión de doce meses (12), a partir del tercer mes de trabajo del joven certificado dentro de la institución, el patrono hará una deducción mensual y proporcional al empleado, depositando estos fondos en la cuenta bancaria que el Proyecto METAS destine para tal efecto, la cantidad mensual de efectivo que se deducirá al empleado en su sueldo, se establecerá en el convenio suscrito entre el Proyecto METAS y la empresa.

El empleado debe de tener una copia del contrato de trabajo, debe de conocer a cabalidad la estrategia implementada en el programa de inserción laboral, además, Proyecto METAS le proporcionara en físico un duplicado del plan de deducción y periodo de pago de la inversión establecido en el convenio.

El contrato de trabajo debe de incluir políticas y normas de empleo, seguridad, ética, jornadas de trabajo y funciones establecidas por la empresa contratante, a fin de lograr alcanzar los objetivos establecidos, antes de estampar las firmas correspondientes, Proyecto METAS debe de estar seguro que el empleado conoce y acepta los términos establecidos en el contrato de trabajo.

6.3.4.2 Plan Bono para los jóvenes

El patrono notificara a Proyecto METAS acerca del desempeño efectuado por el empleado durante el periodo de prueba, y comentara sobre la continuidad laboral del mismo dentro de la institución, el empleado debe de tener una copia del contrato de trabajo, debe de conocer a cabalidad el plan implementado en el programa de inserción laboral.

El contrato de trabajo debe de incluir políticas y normas de empleo, seguridad, ética, jornadas de trabajo y funciones establecidas por la empresa contratante, a fin de lograr alcanzar los objetivos establecido. Antes de estampar las firmas correspondientes, Proyecto METAS debe de estar seguro que el empleado conoce y acepta los términos establecidos en el contrato de trabajo.

6.3.5 PROYECCIONES DE NECESIDAD DE EFECTIVO

En este apartado se realizaran dos análisis, en torno a la cantidad de efectivo que se estima necesaria para la implementación del plan de inserción laboral, descritos en los párrafos anteriores.

En la ONG UNITEC Transformando Vidas de la ciudad de Tegucigalpa M.D.C. se encuentran inscritos en el diplomado modular de múltiples competencias, un total de 382 jóvenes. De los cuales se estima que el 50% lograran la certificación que otorga USAID a través del Proyecto METAS en Honduras, lo que equivale según las proyecciones a un total de 191 jóvenes certificados.

El salario mínimo de Honduras para el año 2012 es fijado entre L. 4,617.00 y L. 7,144.00, lo que depende del número de empleados y la actividad de la empresa, (Méndez, 2012)

Para realizar las estimaciones correspondientes se tomara como base la cantidad de L. 7,144.00 de salario mínimo.

De igual manera se requiere de la contratación de un empleado por parte del Proyecto METAS, que se encargue de la implementación del Programa de Inserción laboral, así como de efectuar el seguimiento necesario del mismo; a fin de obtener resultados favorables.

Proyecciones para el plan de Inversión y Financiamiento

La cantidad de efectivo que se requiere para poner en marcha esta propuesta de inserción laboral se estima de:

Tabla 4. Efectivo Requerido para Iniciar el proyecto.

INVERSIÓN INICIAL	
Jóvenes Certificados	191
Salario Mínimo	L. 7,144.00
Cantidad de efectivo Requerido	L. 1,364,504.00

La cantidad de efectivo requerido se maneja a través de una cuenta especial, la magnitud de los desembolsos efectuados se realizará en base a la oferta de empleo. La tasa de interés aplicada para llevar a cabo esta propuesta es de 10%, en vista de que la tasa de interés promedio que se otorga por depósitos a plazo, en las instituciones bancarias privadas del país es de 8.45%, y la tasa de interés promedio que se maneja en el sistema financiero por préstamos otorgados a personas naturales es de 18.42%,

de esta manera se pretende desarrollar un plan de inserción laboral accesible y auto sostenible para los jóvenes.

Cada joven certificado recibirá en concepto de sueldos y salarios la cantidad de L. 7,144.00, se debe de generar un retorno por dicha inversión en caso de lograr continuidad laboral, la deducción se realizara de manera mensual.

Para el cálculo de la deducción se aplica la fórmula de monto siguiente:

$$S=C (1+i)^n \quad [1]$$

El cálculo para el primer mes de deducción de salario se efectúa de la siguiente manera:

$$\text{Salario Mensual} = \text{L. } 7,144.00$$

$$\text{L. } 7,144.00 \div 12 \text{ meses} = \text{L. } 595.33$$

Aplicando la fórmula:

$$S=595.33 (1+0.10)^1$$

$$S = \text{L. } 654.86$$

De igual forma se aplica el mismo procedimiento, para calcular la deducción de los restantes once meses proyectados, la tasa interna de retorno al final de dicho periodo se estima de 10.00%.

En caso que el empleado no desempeñe satisfactoriamente sus funciones dentro del periodo de prueba, Proyecto METAS debe pedir un informe que contenga las debilidades encontradas, que permita tomar las medidas necesarias en el proceso de capacitación.

Los flujos de efectivo proyectados son los siguientes:

Tabla 5. Retorno de la Inversión.

Tasa de Interés	10.00%
Flujo inicial	L. 7,144.00
PERÍODO DE RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN	
Mes 1	654.86
Mes 2	720.35
Mes 3	792.38
Mes 4	871.62
Mes 5	958.78
Mes 6	1054.66
Mes 7	1160.13
Mes 8	1276.14
Mes 9	1403.76
Mes 10	1544.13
Mes 11	1698.55
Mes 12	1868.40
TIR	10.00%

Proyecciones para el plan de Bono a los Jóvenes

En el desarrollo del grupo focal con los jóvenes de la ONG UNITEC Transformando Vidas, se conoció que en promedio los futuros empleados requieren de una cantidad aproximada de L.4, 000.00 mensuales, como efectivo utilizado en aspectos de transporte y alimentación necesarios para desempeñar las labores.

La cantidad de efectivo requerido se maneja a través de una cuenta especial, la magnitud de los desembolsos efectuados se realizará en base a la oferta de empleo, cabe resaltar que no se espera ningún retorno financiero sobre esta inversión. En caso que el empleado no desempeñe satisfactoriamente sus funciones dentro del periodo de Prueba, Proyecto METAS debe pedir un informe que contenga las debilidades encontradas, que permita tomar las medidas necesarias en el proceso de capacitación.

Esta propuesta consiste en apoyar a los jóvenes, dándoles una cantidad de efectivo necesaria para ellos puedan movilizarse durante el primer de trabajo, la inversión para que se requiere para poner en marcha esta propuesta de inserción laboral se estima de:

Tabla 6. Proyección Efectivo para Bono a Jóvenes.

INVERSIÓN INICIAL	
Jóvenes Certificados	191
Bono Alimentación y Transporte	L. 4,000.00
Cantidad de efectivo Requerido	L. 764,000.00

6.4 PROPUESTA PARA EL DESARROLLO DE ANÁLISIS COSTO BENEFICIO DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL

6.4.1 RESUMEN EJECUTIVO

El resumen ejecutivo deberá de relatar de manera puntual, el origen y estructura del programa de inserción laboral, así como los costos financieros totales incurridos en el desarrollo del mismo.

6.4.2 ANTECEDENTES

En este apartado se habla de la cantidad de jóvenes de la ONG UNITEC Transformando Vidas, que culminaron con éxito el proceso de certificación. A la vez se describe de manera breve y precisa, acerca de la alianza estratégica suscrita con empresas que conforman la FUNDAHRSE, se relata de los convenios institucionales establecidos, así como de la inversión financiera realizada por el Proyecto METAS para la puesta en marcha del programa.

6.4.3 DIAGNOSTICO DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL

Se analiza la oferta de empleo obtenida por empresa, así como las áreas de trabajo que demandan más talento humano acorde al perfil de los jóvenes certificados de METAS. Se determina la cantidad de empleados que lograron continuidad laboral, así como los que no se desempeñaron de manera satisfactoria durante el periodo de prueba, identificando los puestos de trabajo de cada uno de ellos, a fin de conocer las funciones que más dificultan a los jóvenes de METAS. Dicho análisis se podría resumir a través de las siguientes tablas:

Tabla 7. Jóvenes que no aprobaron el periodo de prueba.

Nombre del Joven	Nombre de empresa contratante	Nombre del departamento asignado	Puesto desempeñado
1.	1.	1.	1.

Tabla 8. Jóvenes que aprobaron el periodo de prueba.

Nombre Joven	del	Nombre empresa de	de	Nombre departamento del	Puesto desempeñado	Continua laborando Si/No
1.		1.		1.	1.	1.

De esta manera resulta más fácil dicho análisis.

6.4.3.1 Análisis FODA

Se identifican las Fortalezas, Oportunidades; Debilidades y Amenazas del programa de inserción laboral desarrollado, a fin de buscar procesos que permitan mayor viabilidad y proyección social.

6.4.4 EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL

Dicha evaluación debe de contener:

- A. Identificación de la liquidez obtenida en el desarrollo del programa
- B. Calculo de costos por joven desembolsado
- C. Efectivo obtenido en el proceso de recuperación de la inversión (En caso de estrategia de inversión y financiamiento)
- D. Costos obtenidos por brindar seguimiento al programa de inserción laboral
- E. Costos por pagos al personal involucrado en el desarrollo del programa
- F. Otros costos del programa (transporte, hospedaje, alimentación, etc.)

6.4.5 PROYECCIONES FINANCIERAS

Mediante este análisis se deberá identificar la cantidad de efectivo requerido en caso de brindar continuidad al programa de inserción laboral. Así como los activos necesarios que permitan la ampliación del programa hacia otros jóvenes certificados de METAS, de los diferentes departamentos del país.

Finalmente en este apartado, se consideraran los posibles riesgos de inversión, analizando las operaciones que podrían afectar la viabilidad del programa.

6.4.6 CONCLUSIONES

Se manifiesta de forma clara y precisa los aspectos más importantes obtenidos a lo largo del desarrollo del programa, estableciendo opiniones neutrales y con fundamento.

6.4.7 RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones obtenidas, se determinan las indicaciones necesarias en beneficio del programa de inserción laboral, estableciendo la continuidad y/o ampliación del mismo. Bajo un escenario negativo, se debe de argumentar la no continuidad del programa de empleabilidad de los jóvenes de METAS.

6.5 GESTIÓN DE CAMBIO CULTURAL

6.5.1 PROPOSITO

Desarrollar de manera breve y precisa, la estructura de un modelo de cambio cultural empresarial, a fin de buscar alternativas que permitan romper paradigmas y brindar oportunidades de empleo a jóvenes en riesgo social.

6.5.2 JUSTIFICACIÓN

El desempleo es un mal que afecta de manera directa los indicadores macroeconómicos de una nación, dicha problemática ha venido en ascenso en los últimos años, afectando a varios países alrededor del mundo, Honduras no es la excepción, año tras año sus autoridades gubernamentales enfrentan el problema de la falta de empleo en la sociedad, por lo cual; a mayo de 2012 un promedio de 97,553 jóvenes se encuentran sin un trabajo digno, lo que representa un 5.56% de la Población Económicamente Activa. (INE, Mayo 2012)

En el área del Distrito Central es donde existe mayor desempleo juvenil, a la vez, es la zona del país que presenta mayor índices de jóvenes en riesgo social, en muchas ocasiones las empresas del país, muestran cierto grado de apatía por brindar oportunidades de empleo a estos jóvenes en riesgo social, limitando las oportunidades de crecimiento personal y profesional de los mismos.

Por lo cual, se requiere de empresas dispuestas a romper paradigmas, comprometidas con el crecimiento social y económico sostenible de Honduras, a fin de cambiar la cultura empresarial en beneficio de la sociedad.

6.5.3 SITUACIÓN CULTURAL DE EMPLEO EN HONDURAS

En considerables ocasiones las empresas del país, exigen experiencia laboral a los individuos que desean ocupar una vacante de empleo dentro de la institución, sin importar el puesto de trabajo que se presente, lo cual, limita las aspiraciones y expectativas del joven recién egresado de algún centro educativo, creando una enorme barrera para el individuo con deseo de incursionar en el mercado de trabajo; ya que sus

pretensiones se ven opacadas al no cumplir con los requisitos necesarios para optar por una vacante.

El problema se agudiza aún más, cuando se trata de jóvenes en riesgo social, quienes experimentan mayores obstáculos dentro de la sociedad, frustrando sus deseos de penetrar de manera activa al mercado laboral del país. Las entidades muchas veces desfavorecen las capacidades y habilidades de estos jóvenes; juzgándolos de manera inconsciente, por el estatus social al que pertenecen dentro de la sociedad.

6.5.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Las empresas de hoy en día buscan demostrar su proyección social, a través de estrategias de desarrollo ético, cultural y ambiental, que colaboren al crecimiento sostenible de los individuos que conforman parte de la sociedad. En Honduras se requiere de mayor proyección social y apoyo hacia la juventud en riesgo, brindando oportunidades de empleabilidad que permitan el logro de METAS propuestas y el desarrollo sostenible y equitativo del país.

La responsabilidad social empresarial es una herramienta importante para que las empresas apoyen a la sociedad y no se limiten únicamente a la filantropía; en Honduras se requiere de mayor proyección social y apoyo hacia la juventud específicamente a la que se encuentra en riesgo social, Proyecto METAS brinda la oportunidad de que el sector privado obtenga mano de obra certificada.

6.5.5 EL CAMBIO ES NECESARIO

Con el paso del tiempo las sociedades van experimentando cambios en todo su entorno, lo cual es parte del proceso de globalización y resulta importante para el desarrollo de las naciones. Sin duda alguna, se requiere del cambio cultural en el área empresarial de Honduras, a fin de obtener el aumento de entidades con proyección social, en beneficio de la juventud que tanto lo demanda.

A continuación se presenta el esquema de un modelo de cambio cultural empresarial, enfocado en el apoyo hacia jóvenes en riesgo social que son certificados por Proyecto

METAS, con aspiraciones de capacitarse y obtener oportunidades de empleo en el mundo laboral.

Tabla 9. Propuesta Cambio Cultural Empresarial.

MODELO DE PROPUESTA DE CAMBIO CULTURAL EMPRESARIAL	
FASE N.1	
Monitoreo y seguimiento a instituciones que trabajan con jóvenes en riesgo social.	
Etapas:	<p>Identificar instituciones del país que brindan acceso a la educación a jóvenes en riesgo social.</p> <p>Conocer la metodología de trabajo y estructura organizacional de estas instituciones.</p> <p>Conocer los planes de estudio implementados</p> <p>Brindar sugerencias, que permitan aumentar la competitividad profesional de los jóvenes.</p>
FASE N.2	
Brindar oportunidades en el proceso de inserción laboral	
Etapas:	<p>Incentivar el esfuerzo de los jóvenes hacia el estudio</p> <p>Otorgar oportunidades de empleo en base a conocimiento, actitud, disposición; y no limitarlos por situaciones sociales adversas.</p>
FASE N.3	
Apoyo en el lugar de trabajo	
Etapas:	<p>Promover la continuidad profesional y académica del joven</p> <p>Reconocer fortalezas del joven, e identificar la manera prudente de dar a conocer las debilidades encontradas en el ámbito laboral.</p> <p>Premiar el esfuerzo del joven, al desempeñar sus funciones de manera eficiente.</p>
FASE N.4	
En busca de nuevas alianzas	

Etapas:	<p>Incentivar a otras instituciones para que implementen la práctica de responsabilidad social empresarial.</p> <p>Proponer a las autoridades gubernamentales el desarrollo de políticas tributarias, que incentiven la empleabilidad de estos jóvenes.</p> <p>Brindar ejemplos a otras instituciones acerca de las políticas y metodología utilizada por la empresa antes, durante y después de la implementación del proceso de cambio cultural, incluyendo resultados obtenidos.</p>
---------	---

6.5.6 HONDURAS UN PAIS QUE ACEPTA EL CAMBIO

Por tal razón, Proyecto METAS una institución con enorme proyección social, busca alianzas estratégicas con empresas que son miembros de FUNDAHRSE, a fin de contribuir al desarrollo de un segmento de la población hondureña, carente de oportunidades laborales.

Para el año 2013, Proyecto METAS pretende brindar a los jóvenes en riesgo de Honduras, no únicamente el acceso a la educación y programas de capacitación, les dará oportunidades de empleo a través de alianzas estratégicas con instituciones comprometidas con el bienestar social.

6.5.7 CONCLUSIÓN

1. Es necesario que las instituciones rompan paradigmas, que busquen nuevas alternativas de interés colectivo, a fin de crear un clima más agradable dentro de la sociedad.
2. La responsabilidad social empresarial es muy importante para impulsar el desarrollo económico, ético y cultural de una nación.
3. Los jóvenes de Honduras demandan oportunidades, la sociedad requiere de apoyo por parte del sector privado del país, a fin de buscar alternativas que generen un clima más agradable y de desarrollo social.

6.6 PLAN DE ACCIÓN

A continuación se presenta un esquema de las acciones a realizar, para lograr cumplir con la propuesta del programa de inserción laboral, elaborada a lo largo de este capítulo, además se establecen las líneas estratégicas a seguir, el tiempo y los responsables de cada ejecución, es importante darle prioridad a lo establecido en el plan de acción a fin de alcanzar los objetivos trazados y así poder contribuir al desarrollo de los jóvenes.

Tabla 10. Plan de acción para el programa de inserción laboral.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	PLAN DE ACCIÓN
<p>Acerca de Proyecto METAS</p>	<p>Actividades</p> <p>Dar a Conocer la metodología del Proyecto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que es Proyecto METAS. 2. Objetivos del proyecto 3. Estrategias implementadas 4. Áreas de estudio 5. Proceso de certificación de los jóvenes 6. Alcances del proyecto <p>Periodo de Ejecución</p> <p>Febrero de 2013</p> <p>Justificación</p> <p>Brindar información acerca del proyecto, dar a conocer la proyección social hacia la juventud de Honduras, los alcances de METAS y las áreas de estudio que abarca, a fin de brindar nuevas oportunidades hacia los jóvenes.</p> <p>Actores Involucrados</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto METAS 2. Empresas que conforman FUNDAHRSE

	<p>Lugar de ejecución</p> <p>Salón de reuniones de Hotel de la ciudad de Tegucigalpa. (Ver anexo 3)</p>
Programa de Inserción Laboral	<p>Actividades</p> <p>Dar a conocer la propuesta de inserción laboral.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estrategia de oportunidad de empleo, que trata del periodo de prueba del joven dentro de la entidad. 2. Aspectos de la continuidad laboral del joven. 3. Proceso de selección de jóvenes. 4. Proyecciones financieras de implementación del programa. 5. Proceso de retorno de la inversión. <p>Periodo de Ejecución</p> <p>Febrero de 2013.</p> <p>Justificación</p> <p>Presentación de propuesta ante directivos de empresas que conforman la FUNDAHRSE, a fin de dar a conocer la estrategia del programa de inserción laboral.</p> <p>Actores Involucrados</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto METAS 2. Empresas que conforman FUNDAHRSE <p>Lugar de ejecución</p> <p>Salón de reuniones de Hotel de la ciudad de Tegucigalpa. (Ver anexo 3)</p>
Convenios	<p>Actividades</p> <p>Formación de alianzas estratégicas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acuerdo para la creación de bolsa de empleo para jóvenes certificados. 2. Acuerdo para la implementación del programa de inserción laboral. 3. Políticas acerca del proceso de continuidad laboral del joven. <p>Periodo de Ejecución</p> <p>Marzo de 2013.</p>

	<p>Justificación</p> <p>Establecer los acuerdos, políticas y requerimientos necesarios para la implementación del programa de inserción laboral.</p> <p>Actores Involucrados</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto METAS 2. Empresas que conforman FUNDAHRSE <p>Lugar de ejecución</p> <p>Instalaciones de empresa de FUNDAHRSE</p>
<p>Puesta en marcha del programa de inserción laboral.</p>	<p>Actividades</p> <p>Implementación del programa.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer áreas de trabajo disponibles para los jóvenes certificados. 2. Definir la cantidad de jóvenes requeridos para desempeñar funciones dentro de la empresa contratante. 3. Establecer los requerimientos de los contratos de trabajo de los jóvenes seleccionados. <p>Periodo de Ejecución</p> <p>Marzo de 2013.</p> <p>Justificación</p> <p>Brindar oportunidades de empleo a jóvenes certificados del Proyecto METAS.</p> <p>Actores Involucrados</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto METAS 2. Empresas que conforman FUNDAHRSE 3. Jóvenes seleccionados del Proyecto. <p>Lugar de ejecución</p> <p>Instalaciones de empresa de FUNDAHRSE</p>
<p>Evaluación final del periodo de prueba del joven contratado.</p>	<p>Actividades</p> <p>Determinar la continuidad laboral del joven contratado.</p>

	<p>1. Conocer comportamiento del joven dentro de la entidad.</p> <p>2. Indagar acerca de las fortalezas y debilidades mostradas por el joven en el desempeño de sus funciones dentro de la entidad.</p> <p>3. Conocer si el grado de conocimiento del joven es acorde a los requerimientos de la empresa contratante.</p> <p>4. Identificar criterio final de continuidad laboral.</p> <p>Periodo de Ejecución</p> <p>Mayo de 2013.</p> <p>Justificación</p> <p>Conocer si las áreas de estudio que certifica Proyecto METAS, realmente son acordes a las exigencias de las empresas.</p> <p>Actores Involucrados</p> <p>1. Proyecto METAS</p> <p>2. Empresas que conforman FUNDAHRSE</p> <p>Lugar de ejecución</p> <p>Instalaciones de empresa de FUNDAHRSE.</p>
Análisis Costo-Beneficio	<p>Actividades</p> <p>Determinar la viabilidad del programa de inserción laboral.</p> <p>1. Análisis de la cantidad de jóvenes contratados que lograron obtener continuidad laboral.</p> <p>2. Análisis financiero de la cantidad de efectivo invertido para la ejecución del programa.</p> <p>3. Análisis del proceso y beneficios del periodo de recuperación de la inversión.</p> <p>4. Elaboración de FODA de la capacidad laboral de los jóvenes certificados del proyecto, una vez que logran incursionar en el mundo laboral.</p> <p>Periodo de Ejecución</p> <p>Enero de 2014</p> <p>Justificación</p> <p>Establecer conclusiones acerca de la capacidad de los jóvenes certificados,</p>

	<p>en incursionar en el mercado laboral de manera eficiente.</p> <p>Actores Involucrados</p> <p>Proyecto METAS.</p> <p>Lugar de ejecución</p> <p>Instalaciones de Proyecto METAS, Tegucigalpa.</p>
Acciones Correctivas	<p>Actividades</p> <p>En caso que se identifiquen algunas deficiencias en el proceso de capacitación, se requiere de cambios en beneficio de la educación y competitividad de los jóvenes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agregar nuevas competencias laborales a los planes de estudio existentes. 2. Reforzar áreas de estudios que presentan debilidades. 3. Actualizar métodos de enseñanza existentes. <p>Periodo de Ejecución</p> <p>Febrero de 2014</p> <p>Justificación</p> <p>Tomar las acciones necesarias, a fin de brindar mayor calidad durante el proceso de certificación.</p> <p>Actores Involucrados</p> <p>Proyecto METAS</p> <p>Lugar de ejecución</p> <p>Instalaciones de Proyecto METAS, Tegucigalpa.</p>
Formación de nuevas alianzas estratégicas	<p>Actividades</p> <p>Análisis de la suscripción de nuevas alianzas estratégicas que permitan la inserción laboral de jóvenes certificados.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instituciones Privadas 2. Instituciones No Privadas. <p>Periodo de Ejecución</p> <p>Febrero de 2014</p>

	<p>Justificación</p> <p>Brindar nuevas oportunidades de empleo para jóvenes certificados del Proyecto METAS.</p> <p>Actores Involucrados</p> <p>Proyecto METAS</p> <p>Lugar de ejecución</p> <p>Instalaciones de Proyecto METAS, Tegucigalpa.</p>
--	--

6.7 INVERSIÓN DEL PROYECTO

En este apartado se incluye las proyecciones de necesidad de efectivo, desde la etapa de presentación del Programa de Inserción Laboral a las empresas que conforman la FUNDAHRSE, hasta la parte de implementación del mismo.

6.7.1 PLAN DE INVERSIÓN Y FINANCIAMIENTO

Tabla 11. Comparativo de Costos Proyectados para los Planes de Inserción Laboral

N.	Concepto	Cantidad	Costo Unitario Plan de Inv. Y Financiamiento	Costo Unitario Plan Bono Alimentación y Transporte	Costo Total Plan de Inv. Y Financiamiento.	Costo Total Bono Alimentación y Transporte
1	Efectivo requerido para el pago de sueldos y salarios a jóvenes certificados	191 (JÓVENES)	L. 7,144.00	L. 4,000.00	L.1,364,504.00	L.764,000.00
2	Pago de salario a empleado del Proyecto METAS responsable de implementación	15 (MESES)	L12,000.00		L.180,000.00	L.180,000.00

	n del Programa				
3	Alquiler de salón en hotel	1		L.1,120.00	L.1,120.00
4	Alquiler de data show	1		L.1,680.00	L.1,680.00
5	Alquiler de amplificador y Micrófonos	1		L.560.00	L.560.00
6	Coffee break	50		L.95.00	L.4,750.00
7	Folletos otorgados a invitados	50		L.5.00	L.250.00
8	Gasto por combustible para poder dar seguimiento al Programa	50 (GALONES)		L.100.00	L.5,000.00
TOTALES					L.1,557,864.00
					L.957,360.00

6.8 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

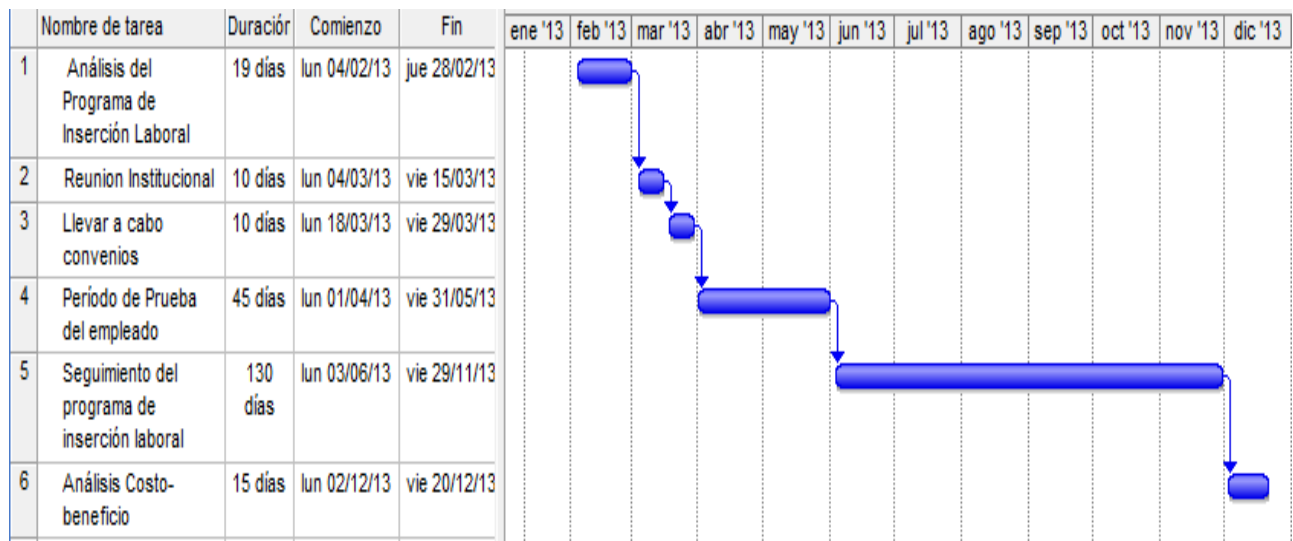


Figura 8. Cronograma de Actividad

BIBLIOGRAFÍA

1. Abdala, Ernesto. (2006). FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD DE JÓVENES.
[Http://temp.oitcinterfor.org/public/](http://temp.oitcinterfor.org/public/)
2. Acevedo López, M. G., & Sotelo Valencia, A. (2004). Restructuración económica y desarrollo en América Latina. Siglo XXI.
3. Banco Central de Honduras. (Noviembre 2012). Boletín de Prensa No 87/2012. Tegucigalpa: BCH.
4. Buendía, J. (2010). El impacto psicológico del desempleo. EDITUM.
5. CADERH. (2012). Recuperado Enero 27, 2013, a partir de http://www.caderh.hn/index.php/documentos/cat_view
6. Carmen Lucia Bazzani C., & Eduardo Arturo Cruz T. (2007). Análisis del subempleo en el municipio de Pereira. Scientia Et Technica
7. Cartagena, I. M. (Octubre de 2012). www.apufram.rds.hn. Recuperado el 10 de Noviembre de 2012, de <http://apufram.rds.hn/poblacion.htm>
8. Cohen, E., & Martínez, R. (2005). Gestión social : cómo lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales. Siglo XXI.
9. COHEP. (2011). Encuesta Empresarial. Recuperado noviembre 5, 2012, a partir de <https://www.surveymonkey.com/s/proyectometas>
10. Domínguez, A. P. (10 de Noviembre de 2012). Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas. (M. R. David Araujo, Entrevistador)
11. Duarte, C., & Rabb Saitis, V. cre. (2005) ¿De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad juvenil?: Estudio de caso sobre su significación y práctica en los Programas de Empleo.
12. EDC. (2012). Recuperado noviembre 02, 2012, a partir de <http://www.edc.org/>
13. Elder, Sara. (2010). Tendencias mundiales del empleo juvenil. Oficina Internacional del Trabajo.
14. Empleabilidad y Adaptabilidad de los jóvenes. (2009).
15. EMPLEATE. (2010). Recuperado noviembre 22, 2012, a partir de <http://www.empleate.cr/>

16. Fuentes, L. Y. (12 de Noviembre de 2012). Coordinador de Proyecto Salvando Vidas. (M. R. David Araujo, Entrevistador)
17. Funbanhcafe. (2012). Recuperado noviembre 12, 2012, a partir de <http://www.funbanhcafe.hn/>
18. FUNDAHRSE. (2011). Recuperado noviembre 2, 2012, a partir de <http://www.fundahrse.org/>
19. Gallo, Nancy Eliana. (2012). Línea de base del programa «Prevención de la violencia, inclusión social y empleabilidad en jóvenes».
20. García José María, (1996). Revista Española de Investigaciones Sociológicas.
21. Gonzales, Rosa Amelia. (2012). EL EMPLEO EN EL CENTRO DE LA ESCENA.
22. González, M. de la C. (2004). El porqué de la responsabilidad social corporativa. Boletín económico de ICE, Información Comercial Española, (2813), 45-58.
23. Hernández Sampieri, R., P, F. C., & P., B. L. (2006). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.
24. INE. (2010). Recuperado octubre 25, 2012, a partir de <http://www.ine.gob.hn/drupal/>
25. Instituto Nacional de Estadística INE. (Mayo de 2012). www.ine.gob.hn. Recuperado el 2 de Noviembre de 2012, de <http://www.ine.gob.hn/drupal/node/175>
26. INFOP. (2012). Recuperado Enero 27, 2013, a partir de <http://www.infop.hn/index.php>
27. Instituto Nacional de la Juventud (INJ). (2011). Recuperado noviembre 14, 2012, a partir de http://hondurasvoluntaria.org/index.php?option=com_content&view=article&id=167&Itemid=108
28. Izquierdo Chaparro, R. (2011). Jóvenes vulnerables a la entrada del mercado de trabajo. Redes, 21(1), 571-603.
29. Jaraba Barrios Bruno. (2005). COMPETENCIAS LABORALES. <http://ehis.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer>
30. Johnson, J., & Kevan Scholes, R. W. (2006) Dirección Estratégica. Burgos, España: PEARSON

31. José Manuel Cansino Muñoz, & Antonio Sánchez Braza. (2011). Evaluación del impacto de un programa de formación. *Investigaciones Regionales*, (19), 51.
32. Martínez, C. V., & González, M. de la C. (2003). Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, (2755), 7-20.
33. Martínez Rodríguez, Miguel, Orantes. (2010). Test de factores socio personales para la inserción laboral de los jóvenes. Recuperado noviembre 1, 2012
34. Méndez, M. (13 de enero de 2012). Salario mínimo de Honduras es fijado entre L. 4,617 y L. 7,144. *La Prensa*, pág. Económicas.
35. Mendoza, J. E. (2010). El mercado laboral en la frontera norte de México. *Estudios Fronterizos*, 11(21), 9-42.
36. Montoya, R. A. G. (2012). ENFOQUE CON RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. REVERSE LOGISTICS: A SOCIAL CORPORATE RESPONSIBILITY APPROACH. (English), (16), 143-158.
37. Nápoles, P. R., & Díaz, J. L. (2011). Universidad de México. Recuperado el 25 de Noviembre de 2012, de <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/nueva/econunam/23/05napoles.pdf>
38. OIT / Trabajo Decente para los jóvenes. (2012). Recuperado noviembre 24, 2012, a partir de <http://www.oit.org.pe/jóvenes/>
39. Paredes, A. (09 de Noviembre de 2012). Ph. (M. R. David Araujo, Entrevistador)
40. PROEMPLEO les cambió la vida a 10 mil jóvenes — Honduras. (2011). Recuperado noviembre 22, 2012, a partir de <http://www.trabajo.gob.hn/prensa-y-difusion/secretaria-de-trabajo-durante-clausura-de-programa...proempleo-les-cambio-la-vida-a-10-mil-jóvenes>
41. Proyecto de formación ocupacional e inserción laboral (FOIL). (2011). Recuperado noviembre 24, 2012, a partir de <http://www.undp.org.ni/proyectos/3/123>
42. Proyecto METAS. (2010). Recuperado octubre 30, 2012, a partir de <http://www.proyectometas.org/acercade>
43. Quesada, A. C. (2008). EL «TERCER SECTOR», LA «ECONOMÍA SOCIAL» Y TRABAJO SOCIAL EN COSTA RICA. THE THIRD SECTOR,

44. Rivera, B. R. G. (2012). LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL. IS OUTSOURCING A MODEL OF COMPETITIVE ADVANTAGE IN ORGANIZATIONS? (English), 5(5), 57-70.
45. Roberto Rodríguez-Roisin. (2012). Cambio de paradigma The GOLD Initiative 2011: A Change of Paradigm? (English)
46. Ruano, M. M. (2009). La evolución de la pobreza en Honduras. Análisis Económico, 24(55), 179-205.
47. Sánchez, M. V. (2009). Apertura comercial y pobreza en Centroamérica. Revista de la CEPAL, (98), 67-85.
48. Trejos, Juan Diego. (2006). Problemas y Políticas de Empleo Centroamérica. Recuperado noviembre 8, 2012, a partir de <http://books.google.es/books?id=tIKbyxWDnS0C&pg=PA32&dq>
49. UNITEC. (2012). Recuperado noviembre 11, 2012, a partir de <http://www.unitec.eempieza-un-mejor-presente-y-futuro-para-centenares-de-jóvenes>
50. USAID Honduras. (2012). Recuperado noviembre 20, 2012, a partir de <http://transition.usaid.gov/hn/>
51. Vázquez-González, S. (2011). VULNERABILIDAD, EXCLUSIÓN E INSERCIÓN AL EMPLEO. VULNERABILITY, EXCLUSION AND LABOUR MARKET INSERTION OF YOUNG PEOPLE IN THE CENTER OF TAMAULIPAS STATE.
52. Vélez, M. A. G. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. (Spanish). Employability form the Companies' perspective. (English), (13), 63-83.
53. Véliz, H. O., & Espinoza, R. V. (2010). EMPLEO CON APOYO. SUPPORTED EMPLOYMENT: A WAY TOWARDS LABOUR INSERTION OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES IN CHILE. (English), (39), 52-74.
54. Weller J. (2003). La Problemática Inserción Laboral de los y las Jóvenes. <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-ufiGA0gFsQC&oi=fnd&pg=PA7&dq=insercion+laboral&ots>
55. Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes. Revista de la CEPAL

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. GRUPO FOCAL.....	1
ANEXO 2. ENTREVISTA A EXPERTOS	3
ANEXO 3. COTIZACIÓN DE ARRENDAMIENTO DE LOCAL.....	5
ANEXO N. 4 ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	7

ANEXO 1. GRUPO FOCAL



GRUPO FOCAL

OBJETIVO:

Identificar las expectativas de los jóvenes, luego de finalizar el proceso de capacitación.

1. De los temas impartidos hasta el momento, ¿Cuál ha sido el que más ha llamado su atención?
2. ¿En qué área de estudio considera que necesita reforzamiento?
3. ¿En qué área de trabajo le gustaría obtener una oportunidad de empleo? ¿Qué empresas?
4. ¿Estaría dispuesto (a) a realizar una práctica profesional de un mes de trabajo en alguna empresa de la ciudad capital?
5. Después de finalizar su proceso de capacitación, ¿Qué metas tiene para su vida?
6. ¿Cómo piensa contribuir al bienestar de su núcleo familiar?

Jóvenes participantes del Grupo Focal

NOMBRE	EDAD/ AÑOS	GRADO ESCOLAR
Blanca Leticia Laínez Ponce	17	Segundo Curso
Cindy Carolina Torres Rodríguez	24	Primaria Completa
Erick Eduardo Salazar Meraz	17	Tercer Curso
Francy Vanessa López Mejía	14	Segundo de Ciclo Común
Gilda Pamela Vásquez Calderón	23	Perito Mercantil y Contador Publico
Junior Antonio Donaire Zúniga	24	Bachiller en Ciencias y Letras
Kathy Naomi Ordoñez Vallejo	18	Primaria Completa
Marina Ester Quezada Salgado	19	Perito Mercantil y Contador Publico
Maura Patricia Martínez Herrera	23	2do bachillerato en Administración de Empresas
Yerson Josué Baquedano Carranza	16	Ciclo Común

ANEXO 2. ENTREVISTA A EXPERTOS



ENTREVISTA A EXPERTOS

Objetivo:

Proporcionar acercamiento de Proyecto Metas con empresas que forman parte de la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE).

Participantes:

Encargados de selección y contratación de personal

Nombre: _____

Institución: _____

Cargo: _____

Preguntas:

1. ¿Ha escuchado del proyecto METAS Honduras?
2. ¿Qué sabe del Proyecto? (En caso de ser afirmativa la respuesta del inciso anterior)
3. ¿Cuáles son las áreas de la empresa que tienen mayor demanda de empleo?
4. ¿Cuáles son los cargos que se asemejan más al perfil de los egresados del Proyecto METAS?
5. ¿A qué tipo de pruebas son sometidos los aspirantes a un empleo?
6. ¿Manejan contratos outsourcing?
7. ¿Tiene algún tipo de alianza con empresas que apoya a jóvenes?

8. ¿La empresa está vinculada con alguna organización de colocación de empleados?
9. ¿Estaría dispuesto a conocer un plan atractivo de inserción laboral, que permita formar vínculos con Proyecto METAS?

Optativo:

Correo electrónico: _____

Teléfono de la empresa No: _____

Teléfono Celular No: _____

Muchas Gracias por su tiempo y amabilidad.

Empresas Entrevistadas



ANEXO 3. COTIZACIÓN DE ARRENDAMIENTO DE LOCAL

Tegucigalpa M.D.C. 27 de Noviembre 2012

Señores

Proyecto Metas

Contacto: David Araujo

Email: davidaraujo@unitec.edu

Su Oficina

Reciban un cordial saludo por parte del departamento de eventos del **Hotel Alameda**, le agradecemos la oportunidad que nos brinda de presentarles nuestros servicios para Evento fecha y hora pendiente:

Descripción de los servicios	Cantidad	Precio unitario	Totales
Capacitación 8AM-12M			
coffe break AM	50	L. 95.00	L. 4,750.00
Alquiler de Data Show	1	L. 1,680.00	L. 1,680.00
Amplificador y Micrófonos	1	L. 560.00	CORTESIA
Recargo Salón Mona Lisa	1	L. 1,120.00	L. 1,120.00
total a Pagar			L. 7,550.00

NOTA: Esta solo es una cotización. Para su reservación es necesario nos notifiquen con tiempo para ver si hay espacio, y es necesario nos cancele el 50% del consumo y cinco días antes del evento la cancelación en su totalidad, su forma de pago puede ser efectivo, Tarjetas de crédito

o cheque certificado, nuestro correo electrónico es eventosalameda@grupovision.org, hotelalameda@multidata.hn, Y si quiere conocer más de nosotros lo invitamos a que nos visite en nuestra página web www.elhotelalameda.com. Precios sujetos a cambio sin previo aviso, cotización valida por ocho días.

Agradeciendo su Preferencia.

Atentamente,

Lic. Mauricio Arita

Gerente General

ANEXO N. 4 ÁRBOL DE PROBLEMAS

