

INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES DE LA ESPERANZA E INTIBUCÁ

Serie
Buenas Prácticas
de Gestión Municipal
No. 11



EMBAJADA
DE ESPAÑA
EN HONDURAS



Programa Fortalecimiento del Régimen Municipal y Desarrollo Local en Honduras

Programa Fortalecimiento del Régimen Municipal y
Desarrollo Local en Honduras.

Inserción Laboral de los Jóvenes de la Esperanza e
Intibucá. 1^a.--ed.--Tegucigalpa, Honduras. 2009.

Imprenta: Industria Litográfica Máxima. 14 p.

Empleo/intermediación laboral

Copyright © 2009

Programa Fortalecimiento del Régimen Municipal y Desarrollo Local en Honduras.

Tegucigalpa, Honduras.

Tel. 232-2344, 232-2247

E-mail. pfm@aecid.hn

Documento elaborado Por: Odalma Ramos

Revisión y Edición: M.Sc. Alma Maribel Suazo Madrid, Coordinadora PFM/AECID/AMHON.

Se autoriza su reproducción parcial o total con fines de estudio, divulgación, aplicación o
réplica.

Se hace esta segunda impresión de 500 ejemplares de la
colección de ***Buenas Prácticas de Gestión Municipal***
con el proposito de que el Programa Nacional
Fortalecimiento de la Gestión Urbana de los Centros
Históricos (PGU) y el Programa Fortalecimiento del
Régimen Municipal y Desarrollo Local en Honduras
(PFM), los utilicen en acciones y procesos de
capacitación en los territorios en que intervienen.

Datos Generales de la Práctica

Nombre de la Práctica: Inserción Laboral de Jóvenes de La Esperanza e Intibucá.

Periodo durante el que se ejecutó: Junio 2007- Junio 2008.

Lugar donde se experimentó validó: Municipios de La Esperanza e Intibucá.

Descripción de la Práctica

Desde el 2005, el Programa PROMYPE de la Agencia Alemana de Cooperación (GTZ) promueve el establecimiento de Unidades Técnicas de Intermediación Laboral (UTIL), con el propósito de incrementar la inserción laboral y la empleabilidad de jóvenes comprendidos entre las edades de 18 a 30 años.

Su enfoque responde a las características económicas, sociales y al mercado laboral del municipio donde operan. Para su establecimiento es imprescindible que en la localidad exista un socio estratégico con el interés de impulsar la empleabilidad juvenil y se responsabilice de su operatividad, haciendo alianzas con otros actores presentes en el territorio.

La primera UTIL se estableció en Choloma, Cortés, a través de la Cámara de Comercio e Industrias de la localidad, para la orientación laboral y creación de una bolsa de empleo. En el 2007 inició operaciones la UTIL de La Esperanza, Intibucá, por medio de la Fundación Intibucana de Desarrollo (FUNIDE), icon dos líneas de trabajo: Orientación laboral y creación de empleo rápido.

En este sentido, en los ámbitos de La Esperanza e Intibucá, esta práctica consiste en incorporar de manera rápida y simple, a jóvenes desempleados en el mercado de trabajo aplicando una mediación selectiva entre ellos y las empresas (medianas y pequeñas), las que les ofrecen entrenamiento de acuerdo a su demanda productiva.

El proceso de intermediación es realizado por personal de la UTIL, brindando talleres de orientación laboral e identificando la demanda de las empresas; con vistas a la selección posterior de jóvenes, su adiestramiento y colocación en un puesto de trabajo.

La experiencia se basa en el conocimiento previo del mercado laboral del municipio, tanto desde la demanda (sectores prioritarios que demandan personal, perfiles, competencias y puestos solicitados) como de la oferta (análisis de las opciones formativas, formales y no formales con que cuentan los jóvenes).

Parte importante de la intermediación consiste en lograr acuerdos, al menos verbales, entre las partes para asegurar un empleado de mejor calidad que a la vez sea compensado por la empresa con mejores condiciones laborales que garanticen cierta estabilidad.

El Problema o la Necesidad Atendida

Los jóvenes de La Esperanza e Intibucá, al igual que los del resto del país, enfrentan condiciones adversas para lograr su empleabilidad, debido a las escasas oportunidades de trabajo y a la falta de experiencia y conocimientos exigidos a la hora de buscar un empleo. Si bien el porcentaje de jóvenes desempleados en la zona no es muy elevado, si lo es el alto nivel de rotación y deserción de los puestos de trabajo.

Esta situación tiene dos caras: por el lado de las empresas existe la queja permanente en cuanto a la calificación del recurso humano disponible en el territorio, desde su actitud negativa hacia el trabajo, hasta las habilidades y conocimientos básicos deficitarios para el desempeño de una función, que generan ineficiencia en la prestación de los servicios. Por el lado de los jóvenes, existe una alta expectativa en cuanto a condiciones de trabajo y salarios que muchas veces no están de acuerdo a la realidad del mercado laboral. A la hora de conseguir un empleo lo desempeñan con poca calidad, se desestiman fácilmente y al final abandonan su puesto de trabajo.

Mediante la experiencia de intermediación laboral se trata de superar las debilidades en los jóvenes para conseguir y mantener un empleo digno, a través de una adecuada orientación laboral que ofrezca al joven la oportunidad de identificar sus capacidades, elaborar una estrategia para insertarse en el mercado laboral y poder desenvolverse con una actitud emprendedora. Al mismo tiempo se ofrecen cursos o talleres de formación y entrenamiento específico, según el área en la que son demandados.

Al final, por medio de esta práctica se intenta solventar las necesidades de las empresas en cuanto a calificación del recurso humano, con el propósito de aumentar la competitividad y que eso se traduzca en mejores condiciones para los empleados.

Población Meta o Participante

La población beneficiaria son 15 mil jóvenes, hombres y mujeres en edades de 18 a 30 años, de los municipios de La Esperanza e Intibucá, tanto del área urbana como rural en situación de desempleo y subempleo.

Según estudio realizado por la GTZ la población meta o participante presenta las siguientes características: el 83% de jóvenes de ambos municipios son solteros; mientras el 16.1% son casados o viven en unión libre con sus parejas. Por otra parte el 35% de las y los jóvenes tienen educación secundaria (peritos mercantiles, bachillerato); el 27% tienen una escolaridad entre primaria completa y educación básica, y el 13% tienen grado universitario. El estudio también indica que 53% del total de la población meta son mujeres.

La investigación identificó, además, que un 37% de jóvenes están dedicados al estudio; un 34% al trabajo y 17% trabajan y estudian, mientras que el 12% ni trabaja ni estudia.

A los jóvenes, hombres y mujeres, con posibilidades de optar a un puesto de trabajo se les exige un nivel de escolaridad y competencias relacionadas con la demanda de personal de las empresas. La opción preferencial es por las mujeres jóvenes que cumplan con los requisitos de edad, escolaridad y/o competencias laborales.

Al 75% de los jóvenes que trabajan les interesaría cambiar de área o puesto de trabajo y de estos casi el 50% han dicho que es para tener una mejor paga.

El Contexto en que se Realizó la Práctica

Los municipios de La Esperanza e Intibucá se encuentran localizados a 65 kilómetros de la ciudad de Siguatepeque, departamento de Comayagua. Poseen una altitud de aproximadamente 1,800 metros sobre el nivel del mar y soportan las temperaturas más bajas en Honduras. El municipio de La Esperanza tiene una extensión de 157.2 km² y el de Intibucá 536.7 kilómetros cuadrados.

Estas ciudades gemelas representan el principal centro urbano del departamento de Intibucá. En su ámbito regional constituyen un centro interconector de gran importancia entre los municipios del Sur del departamento de Intibucá y Lempira y del resto de los municipios de Intibucá con el corredor central del país que conecta a Tegucigalpa y San Pedro Sula. La Esperanza e Intibucá cuentan con una población urbana de alrededor de 17 mil habitantes.

Si bien la agricultura es el rubro predominante en sus economías, los sectores con mayor participación en el parque empresarial son el comercio y los servicios.

La Esperanza e Intibucá son municipios con alto potencial de desarrollo, especialmente en los sectores agroindustrial y turístico.

La población joven comprendida entre 18-35 años, representa el 38% de la fuerza laboral de ambos municipios.

Según estudios realizados por la GTZ, en estos municipios el 51% de la población de entre 18-25 años desarrolla alguna actividad laboral, pero dentro de ese amplio conglomerado existe un índice de subempleo del 23%, lo que plantea un severo problema de empleabilidad para este sector poblacional.

Las áreas de mayor empleabilidad para los jóvenes en las empresas establecidas son las de servicios con el 44% de los puestos de trabajo (222), y las de producción y ventas, ambas con un 20% de oferta. Los puestos donde más se desempeñan las y los jóvenes son ventas, albañilería, jornales, dependientes, maestros operarios, administradores, asistentes administrativos y cocineros, entre los más importantes.

Aunque la oferta de educación formal tradicional es aceptable, aún no existe correspondencia con los requerimientos de formación técnica que demanda la población, especialmente para el desarrollo de competencias técnicas y vocacionales con mayor vínculo entre el sector empresarial y oferta educativa.

Proceso Aplicado

1. Identificación de la demanda y las necesidades de empleados de los empresarios locales.

Se realizó un estudio detallado del mercado laboral que incluía el mapeo empresarial, identificación de perfiles de puestos, identificación de oferta educativa, situación de empleabilidad de los jóvenes, condiciones laborales y un análisis de la tendencia del mercado laboral de la zona. Este estudio identificó que la mayor cantidad de vacantes se encontraba en el área de administración y ventas y con ellas se inició el trabajo de inserción.

2. Selección de los jóvenes (desempleados) conforme a los perfiles solicitados por las empresas.

En esta etapa fueron seleccionados jóvenes de acuerdo a los criterios siguientes:

- Edad comprendida entre 18 y 30 años.
- Situación Laboral: de preferencia desempleados.
- Requisitos de formación mínima exigida por las empresas.
- Enfoque de género: Al menos el 50% debían ser mujeres.

Al inicio se hizo una preselección profesional con apoyo de psicólogos para evaluar perfiles de administradores y vendedores, decisión que añadió calidad al proceso pero la experiencia demostró que el costo realizado superaba los beneficios obtenidos.

3. Brindar orientación laboral a los jóvenes seleccionados.

Este proceso se desarrolló mediante cuatro módulos: Orientación Vocacional; Competencias Socio Laborales; Orientación Emprendedora, y Orientación Ocupacional. Cada módulo cuenta con un manual del facilitador, cuaderno de trabajo y una metodología participativa, dinámica y lúdica.

4. Brindar formación profesional y entrenamiento a los jóvenes con base a la demanda empresarial.

De acuerdo a los perfiles de puesto más demandados se elaboró un programa de formación para asegurar las competencias requeridas, acudiendo a instancias competentes como el CADERH y el INFOP.

El programa de ventas tuvo una duración de 90 horas y el de administración de negocios 165 horas. Para optar a un puesto de trabajo, las y los jóvenes debían completar sus horas de formación.

5. Vincular a los jóvenes capacitados a las empresas.

El personal de la UTIL se encargó de hacer promoción de los jóvenes en proceso de adiestramiento, mediante visitas personales a las empresas, llamadas telefónicas y jornadas de promoción, entre otras actividades. Las y los jóvenes eran colocados sólo en aquellas empresas que cumplieran con las leyes laborales vigentes.

6. Seguimiento y Monitoreo.

En esta etapa se le brinda seguimiento tanto al joven, en cuanto a su situación laboral, como a las empresas en su grado de satisfacción del servicio brindado y al cumplimiento de sus compromisos laborales.

Ilustración del Proceso



Principales Actores Participantes

ACTORES	APOERTES
Fundación Intibucana de Desarrollo (FUNIDE)	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutor y coordinador de la iniciativa. • Financia los gastos administrativos y operativos de la UTIL. • Facilita espacio físico para oficina. • Gestiona alianzas estratégicas con otros actores. • Informa sobre avances en el proceso.
Programa de Fomento a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMYPE – GTZ)	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de estudio del Mercado Laboral. • Asesoría técnica para conceptualización, funcionamiento y seguimiento de la iniciativa. • Apoyo por medio de capital semilla. • Equipamiento y readecuación de oficina. • Material fungible para talleres. • Financiamiento del proceso formativo.
Alcaldía Municipal de La Esperanza	<ul style="list-style-type: none"> • Aportación económica para la sostenibilidad del proyecto
Cooperativa de Ahorro y Crédito Intibucana Limitada (CACIL)	<ul style="list-style-type: none"> • Aportación económica para la sostenibilidad del proyecto mediante su línea de proyección social.
Cámara de Comercio e Industria de Intibucá (CCII)	<ul style="list-style-type: none"> • Promover, bajo el concepto de responsabilidad social empresarial, el empleo juvenil y condiciones laborales dignas para los mismos.
Instituto Nacional de la Juventud (INJ)	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de jóvenes facilitadores para la implementación de talleres de orientación Laboral. • Dotación de materiales: Manual del Facilitador y cuadernos de trabajo.

Principales Productos y Resultados

225 jóvenes recibieron orientación laboral.

63 jóvenes fueron formados en las áreas de administración de empresas y ventas.

Mediante el proceso, fueron colocaron 50 jóvenes en puestos de trabajo en condiciones dignas y el resto se colocó por su cuenta.

Se redujo considerablemente el nivel de rotación en los puestos que ocuparon los jóvenes beneficiarios del proceso.

Apuesta conjunta de diversas instituciones para la mejora de la empleabilidad juvenil.

Interés manifiesto de las instituciones educativas para brindar orientación laboral a los jóvenes.

Aportes económicos de instancias locales que garantizan la sostenibilidad de la iniciativa.

Generación de conciencia al sector empresarial de los beneficios que genera la mejora en las condiciones de trabajo.

Seguimiento por parte de FUNIDE de una nueva etapa de formación e inserción coordinada con la Secretaría de Trabajo y CADERH en el área de restaurantes.

Efectos e Impactos

Las y los jóvenes de Intibucá han comenzado a sentir la necesidad de mejorar sus capacidades y competencias para enfrentarse al mundo del trabajo con la preparación requerida.

Las empresas y los empleadores han comenzado a reconocer su responsabilidad en la creación de condiciones formativas, salariales y de estabilidad en apego a las leyes laborales del país y de los compromisos adquiridos con las entidades promotoras de empleo.

Las y los jóvenes han aprendido nuevos conocimientos y están mejorando su capacidad para desempeñarse eficientemente en un puesto de trabajo.

“Adquirí conocimientos y los puse en práctica, aprendí a convivir con gente, y eso me ayudo a desempeñarme mejor en mi puesto de trabajo, ojala otros jóvenes puedan beneficiarse de esa iniciativa.” Testimonio Glenda Vásquez, Beneficiaria del proceso, colocada en la empresa Cablevisión de La Esperanza, en el área de atención al cliente.

La creación rápida de oportunidades de empleo ha mejorado el nivel de ingresos de muchos jóvenes que, consecuentemente, están avanzando en la satisfacción de sus necesidades prioritarias.

Las y los jóvenes han aprendido que para facilitar su inserción al mundo del trabajo necesitan formación y capacitación técnica, ya sea en el sistema de educación formal o en el no formal.

Las prácticas de inserción laboral rápida están contribuyendo a disminuir la migración de los jóvenes de sus municipios y comunidades.

Condiciones Necesarias para el Éxito

De manera general se perciben como condiciones necesarias para el éxito de ésta práctica, las siguientes:

La iniciativa debe ser pertinente a la realidad del mercado laboral local y partir de su conocimiento previo.

Existencia de un ente local con capacidad para albergar e impulsar la iniciativa y coordinar recursos financieros y/o humanos, no sólo los propios, sino también de los que están presentes en el entorno.

La experiencia debe ser reconocida y estar legitimada tanto institucionalmente, como desde la percepción de las y los propios beneficiarios de la oferta de la experiencia, lo cual toma tiempo e implica que en sus inicios, la experiencia debe ser subsidiada, hasta lograr el apropiamiento de los actores locales.

Es necesario contar con instrumentos y metodología apropiada para la orientación laboral y formación de competencias en los jóvenes.

Recomendaciones para su Aplicación

Asegurar previamente las alianzas con actores clave, haciendo una motivación sobre los resultados a obtener.

Asegurar el apoyo financiero externo de la experiencia, por un periodo suficiente hasta lograr resultados concretos para incentivar la participación de los actores y beneficiarios.

Actuar con flexibilidad en los procesos y procedimientos objeto de aplicación durante la ejecución de la práctica.

La Presente publicación terminó de imprimirse en los talleres de "Industria Litográfica Máxima", de Tegucigalpa, Honduras en el mes de mayo de 2010. El tiraje de la segunda edición consta de 500 ejemplares.



*Programa Fortalecimiento del Régimen Municipal
y Desarrollo Local en Honduras*