

Brechas y oportunidades de desarrollo profesional para los jóvenes en los municipios de San Pedro Sula y Choloma, Honduras

DOI: 10.5377/eya.v15i1.17173

Recibido: 14/03/2023

Aceptado: 11/11/2023

Carlos David Coca Singh¹

Resumen

Este documento tiene como objetivo general el analizar la capacidad de oportunidades para el desarrollo profesional que tienen diversos sectores económicos en las ciudades de San Pedro Sula y Choloma en Honduras, para con ello, identificar las brechas y oportunidades para los jóvenes con el propósito de anticiparse y alinear la capacidad institucional de los centros de formación de cara al futuro.

Se realiza el análisis a partir de los datos obtenidos en el estudio “Análisis Prospectivo del Mercado Laboral en sectores económicos estratégicos en la ciudad de San Pedro Sula y Choloma”, realizado en 2021 por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES) de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) en conjunto con el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y USAID a través del programa “Empleando Futuros”. El trabajo de investigación es de carácter mixto y con un enfoque descriptivo donde la información fue proporcionada mediante un cuestionario a distintas organizaciones con un diseño de tipo muestreo aleatorio simple, con un alcance en los municipios de San Pedro Sula y Choloma, donde el estudio tiene un análisis cualitativo transversal.

Con el diseño de la investigación de tipo cualitativo se enfoca en lo descriptivo de la revisión bibliográfica y de la fuente primaria que es el estudio realizado por el IIES, con lo que se presenta información documentada en todo el proceso de análisis e investigación.

Palabras claves: brechas, oportunidades, desarrollo profesional, mercado laboral

JEL: M1

¹ Investigador y profesor, Universidad Nacional Autónoma de Honduras <https://orcid.org/0000-0001-7451-8089>
Correo electrónico: carlos.coca@unah.edu.hn San Pedro Sula, Honduras.

Gaps and professional development opportunities for youth in the municipalities of San Pedro Sula and Choloma, Honduras

DOI: 10.5377/eya.v15i1.17173

Received: 14/04/2023

Accepted: 24/10/2023

Carlos David Coca Singh¹

Abstract

The general objective of this document is to analyze the capacity of opportunities for professional development that various economic sectors have in the cities of San Pedro Sula and Choloma in Honduras, in order to thereby identify the gaps and opportunities for young people, with the purpose of anticipating and align the institutional capacity of training centers for the future.

The analysis is carried out based on the data obtained in the study “Prospective Analysis of the Labor Market in strategic economic sectors in the city of San Pedro Sula and Choloma”, carried out in 2021 by the Institute of Economic and Social Research (IIES) of the UNAH in conjunction with INFOP and USAID through its “Employing Futures” program.

The research work is of a qualitative nature and with a descriptive approach, where the information was provided through a questionnaire to different organizations with a simple random sampling type design, with a scope in the municipalities of San Pedro Sula and Choloma, where the study has a cross-sectional qualitative analysis.

With the qualitative research design, it focuses on the descriptive of the bibliographic review and the primary source, which is the study carried out by the IIES, with which documented information is presented throughout the analysis and research process.

Keywords: gaps, opportunities, professional development, working market

JEL: M1

¹ Researcher and College professor, National Autonomous University of Honduras, <https://orcid.org/0000-0001-7451-8089> Email: carlos.coca@unah.edu.hn San Pedro Sula, Honduras.

I. Introducción

De acuerdo con la Organización para las Naciones Unidas (ONU) en lo establecido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente en el objetivo 8, donde hace la siguiente declaración: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”, es en ese sentido que para la sociedad globalizada actual y en especial en Honduras, se vuelve un reto enorme que pareciera inalcanzable la promoción de este crecimiento económico, inclusivo y sostenible tal como se presenta.

Es por tal motivo, que se tomó la decisión de aportar desde la perspectiva empresarial con el componente académico y científico algunas apreciaciones y elementos determinantes para el desarrollo profesional de los jóvenes y que el ODS8 se cumpla.

El objetivo general de esta investigación es el de identificar las brechas y oportunidades para los jóvenes que les permita anticiparse y alinear la capacidad institucional de los centros de formación de cara al futuro.

Por tal motivo, en el marco teórico describe los elementos con los cuales se presenta el desarrollo profesional en la realidad actual, desde un estado natural en los individuos que buscan crecer en sus habilidades, conocimientos, destrezas que les permita aplicarlo en cualquier campo laboral ya sea técnico o profesional.

El fundamento de la información y la fuente de datos proviene del estudio “Análisis Prospectivo del Mercado Laboral en sectores económicos estratégicos en la ciudad de San Pedro Sula y Choloma”, realizado en 2021 por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES) de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) en conjunto con el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y USAID por medio de su programa “Empleando Futuros”.

En ese sentido, los estudios prospectivos del mercado laboral se tornan herramientas fundamentales que permiten identificar las tendencias de crecimiento del empleo en diversos sectores económicos que son clave para la generación de oportunidades económicas y laborales para la población, dado que determinan la magnitud en que este crecerá, así como las necesidades de formación técnica y profesional que el mercado laboral exigirá en un mediano y largo plazo.

Con esta fuente de información se presenta un análisis de los principales elementos a considerar por las instituciones de formación a nivel medio y superior, en el sentido de preparar ofertas académicas formales y no formales que permitan el crecimiento de los jóvenes, y que estos puedan visualizar como una oportunidad en su futuro inmediato con el mejoramiento, fortalecimiento y desarrollo de las habilidades técnicas, blandas y competencias necesarias para su empleabilidad.

En los países de la región de Centroamérica, en especial Honduras. Siendo un país desde donde se ha realizado la investigación, se encuentra actualmente sumergido en grandes desafíos particularmente por sus altos niveles de pobreza, desigualdad, poca generación de empleo, limitada

seguridad tanto ciudadana como jurídica y bajos niveles de competitividad, todo esto lleva a la reflexión de cómo preparar a los jóvenes profesionales en los diversos campos para hacerle frente a la brecha con oportunidades de desarrollo profesional.

Ante este contexto, tal como lo indica el IIES e INFOP (2021):

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

El enfoque descriptivo en este análisis propone la visualización de la existencia de estas brechas y con estos elementos se puedan tomar las mejores decisiones en la preparación de ofertas de educación que permitan a la juventud en estas zonas del país, la inserción laboral con las habilidades y competencias adecuadas para el mercado laboral.

II. Marco teórico

2.1 Desarrollo Profesional

En el transcurso de la vida de las personas, estas se van sumergiendo en procesos que les permiten avanzar, madurar, pasar de un estadio a otro y consecuentemente desarrollar habilidades profesionales que se aplican en la vida misma. Esa búsqueda constante de crecimiento o desarrollo se observa en lo espiritual, físico, intelectual y cuando se está trabajando es decir en un ambiente laboral es lo que se conoce como el crecimiento profesional.

La Organización para las Naciones Unidas (2019) ha establecido específicamente en el objetivo 8, la declaración siguiente: “*Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*”, en ese sentido se observa que la generación de crecimiento es una esperanza global, tanto económico pero sobre todo en mejorar las condiciones de empleo con trabajo digno y decente para todos, es allí donde se observa la necesidad de brindar las condiciones para que los individuos puedan encontrar oportunidades de crecimiento en su vida personal como también en su vida laboral con empleos decentes que les permitan ese crecimiento que como seres humanos se merecer según lo promulgado por la ONU en sus declaraciones de ODS.

Los individuos por naturaleza buscan la forma de crecer o de superarse en todas las facetas en que estén inmiscuidos y con ello obtener mayor reconocimiento que trae una mejor remuneración en términos laborales particularmente hablando.

Tal como lo presenta Nicuesa & Maite (2015) menciona que, “A lo largo de la vida, las personas están inmersas en un proceso de crecimiento que puede referirse al plano personal (nivel de madurez, mayor experiencia, reflexión interior) y también, en el plano del trabajo” (p.1). En ese sentido, cuando se habla sobre el desarrollo profesional es apropiado relacionarlo especialmente al ámbito laboral o del trabajo que la personal realiza.

Siguiendo a estos autores, se describe que “cuando una persona siente que ha entrado en una fase de crecimiento en su trabajo, se siente satisfecha por haber cumplido objetivos importantes y tiene perspectivas de cambio” (p.1). Es decir que por naturaleza las personas desean cambios y estos cambios traen objetivos que se van alcanzando en el transcurrir del tiempo en un ambiente laboral y lograr estos objetivos trae consigo la satisfacción personal en ese ámbito. Por otro lado, Garcia (2005) plantea que:

El desarrollo profesional y personal significa crecimiento, desarrollo, cambio, mejora, adecuación, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes en y sobre el trabajo, con la institución o departamento, buscando la sinergia entre las necesidades de desarrollo profesional del personal y las necesidades de desarrollo organizativo, institucional y social del contexto. (p.177)

Es claro que la conceptualización que menciona el párrafo conlleva de una manera intrínseca al desarrollo con crecimiento y el crecimiento con oportunidades para la persona como individuo en sus facetas como persona y como profesional en los diversos ambientes laborales.

De acuerdo con López (2019) lo define como, “Proceso complejo que se construye de acciones colectivas e individuales, resultado del tejido de factores personales, sociales e institucionales, que contribuyen al logro de la realización profesional, posibilitando la satisfacción de las necesidades de desarrollo personal, institucional y social” (p. 4).

También, para comprender conceptualmente al desarrollo profesional de una persona que labora o brinda servicios en cualquier industria en el mercado laboral, es necesario determinar ciertos elementos fundamentales tales como:

- **Acciones:** son todas aquellas actividades o estrategias que se ponen en marcha para que la persona cambie, crezca o desarrolle su quehacer laboral, es decir acciones de aprendizaje, capacitación y mejora de sus habilidades.

De acuerdo con Aguilar (2020) en su artículo sobre el libro Modernidad y Racionalidad de Max Weber, expone que “la acción racional es intencional, tiene un sentido subjetivo, se enfoca en fines precisos, y es causal, porque sus efectos y resultados son la realización del fin intencionado” (p.12).

Por ende, se puede afirmar que para realizar un planteamiento de desarrollo profesional que aproveche las oportunidades que el entorno presenta en cuanto a la observancia de las brechas a cubrir y darles el adecuado tratamiento intencionado a mejorar las condiciones laborales en cualquier actividad empresarial, primeramente, deben de hacer acciones intencionadas que vayan encaminadas a este precepto.

- **Cambio:** son los resultados que experimenta la personal o profesional en cualquier ámbito, después de haber realizado acciones encaminadas de manera estratégica con propósitos específicos en su formación, capacitación y desarrollo de habilidades.

En este sentido, tal como lo presenta Martínez (2018) con relación al modelo de cambio de Kurt Lewin, el cual indica que:

Las fuerzas impulsoras son las encargadas de ayudar en el proceso de cambio y las fuerzas restrictivas impiden el cambio. El modelo de Lewin consiste en tres etapas para generar cambios en la organización, el descongelamiento, el desplazamiento o avance y el re-congelamiento. (p.90)

Esto nos muestra que para que un cambio se muestre de manera positiva, indiscutiblemente se deberán de realizar acciones de parte de fuerzas impulsoras ya sean individuos u organizaciones que promueven estos ajustes.

- **Actitud Proactiva:** es la forma de comportamiento individual que las personas tienen para no esperar los cambios por fuentes externas, sino que desde el interior de la persona misma se mantiene un comportamiento orientado a buscar superarse, crecer y prepararse para las dificultades en el entorno.

De acuerdo con Salessi, S., & Omar, A. (2017): En primer lugar, es comprendida como un constructo de naturaleza comportamental antes que disposicional. En segundo lugar, es definida en los términos de un proceso motivacional auto iniciado en lugar de una acción requerida o coaccionada. En tercer lugar, se concibe como un comportamiento centrado en el futuro (relacionado con la anticipación de oportunidades o problemas) y orientado a producir cambios (en uno mismo, en el contexto o en los demás). (p.88)

Efectivamente, que la actitud viene desde el interior del ser humano y se muestra en el comportamiento pasando a un proceso motivacional que el individuo mantiene para realizar las acciones que requiere en el proceso de cambio, si este proceso no lleva consigo la visión de un propósito en el futuro es muy probable que los cambios no perduren y todo quede en el camino sin la obtención de resultados.

Tal como lo indica Quijada Lovaton (2018), “Cuando una persona toma el control de su propio proceso formativo y planifica un conjunto de acciones para resolver posibles conflictos o superar los obstáculos institucionales, se habla de una conducta proactiva” (p.9).

En aspectos de desarrollo profesional propiamente hablando, si bien es cierto no se puede preparar un camino exacto por el cual se asegure a las personas una ruta a seguir donde realmente obtendrá la satisfacción laboral ideal, si se puede establecer un diagnóstico tal como lo presenta el estudio de “Análisis Prospectivo del Mercado Laboral”, realizado por IIES junto con el INFOP y USAID.

Sin embargo, estas oportunidades representan brechas tanto para las instituciones de educación formal e informal en el país, en las que puedan ajustar sus planes de formación y de estudios

para con ello ponerla a disposición y que los jóvenes profesionales puedan aprovecharlas para traer consigo el desarrollo profesional con resultados positivos para ellos y las empresas que los contratan encuentren solución a la disponibilidad de recursos humanos adecuados a los puestos que en la actualidad se requiere.

En ese sentido Brizuela Gutierrez (2019) se refiere y brinda luces en cuanto al porqué de la importancia del desarrollo profesional, refiriéndose de la siguiente manera, “El desarrollo profesional es, sin duda, la oportunidad para llenar «vacíos», para complementar la preparación universitaria, para ampliar los horizontes de lo que significa el crecimiento integral” (p.100).

III. Problema de investigación

Consecuentemente, con la conceptualización en este marco teórico, se presenta la conceptualización y estado del arte en cuando al desarrollo profesional se refiere y poner en perspectiva general los desafíos en la situación actual que se vive en la región.

En tal sentido, en el análisis retrospectivo del mercado laboral que se ha realizado, se toma como punto de partida darle respuesta al problema de investigación:

¿Las brechas existentes en cuanto al requerimiento de habilidades y competencias en el mercado laboral, representan oportunidades para el desarrollo profesional de los jóvenes en las ciudades de San Pedro Sula y Choloma?

3.2 Objetivos de investigación

Para encontrarle salida y respuesta a los desafíos con especial énfasis al problema planteado, se presentan los siguientes objetivos de investigación a lograr:

- Identificar los sectores económicos con mayor dinamismo y crecimiento en términos de valor agregado y generación de empleos en las ciudades de San Pedro Sula y Choloma.
- Analizar las brechas existentes entre las habilidades de los jóvenes y aquellas que serán necesarias por los empleadores de los sectores económicos estratégicos.
- Oportunidades de desarrollo profesional para los jóvenes en San Pedro Sula y Choloma.

IV. Metodología

Este documento tiene un análisis cualitativo transversal, el cual permitió profundizar en aspectos fundamentales de la exigencias actuales y futuras de formación profesional por parte del sector privado y público en el país, incluyendo la educación formal e informal. Donde la información fue recolectada en el estudio realizado por el IIES mediante un cuestionario a distintas organizaciones

con un diseño de tipo muestreo aleatorio simple, con un alcance en los municipios de San Pedro Sula y Choloma.

Además, este análisis se ejecutó en fases o partes sucesivas que permitieron alinear las proyecciones de empleo con las necesidades de formación profesional que demanda el mercado laboral, en específico a aquellas habilidades que se requieren para calificar a un trabajo en sectores económicos, tales como la manufactura textil, fabricación de arneses, agroindustria alimentaria, servicios turísticos, entre otros con potencial de crecimiento en estas ciudades.

Particularmente en la primera parte del estudio y sus análisis, permitieron determinar y evaluar cuál es la situación actual de la economía de estas ciudades, principalmente en aspectos relacionados a la dinámica del empleo en diversos sectores productivos que sobresalen, tanto en su contribución al crecimiento económico como en la generación de oportunidades para la población económicamente activa.

Para esta investigación cualitativa se observa que las brechas y oportunidades de desarrollo profesional de los jóvenes son fundamentalmente importante, por lo que en la parte final del estudio se realizó un análisis estadístico transversal a partir de la información cuantitativa y cualitativa que se recopiló mediante la aplicación del cuestionario sobre “Habilidades y Competencias de la Fuerza Laboral Juvenil”, y de los grupos focales a expertos de estas ciudades, mismos que permitieron ahondar en temas relacionados al estado actual de las habilidades con que cuentan los jóvenes con respecto a las que demanda el mercado laboral, las necesidades de formación profesional y las exigencias del empleo a futuro, haciendo énfasis en la prospección del mercado laboral en sectores económicos estratégicos en la ciudad de San Pedro Sula y Choloma.

V. Fuentes de datos

Este estudio fue construido a partir de una exhaustiva recopilación de fuentes secundarias que incluyó información de los principales referentes económicos y estadísticos del país, como ser: el Banco Central de Honduras (BCH), Banco Mundial, Instituto Nacional de Estadísticas (INE), entre otras de carácter empresarial realizadas en cooperación con las agencias EURO+LABOR y USAID.

Estudios de gran impacto tales como: Diagnostico de Sistemas de Mercado de la UNAH en el 2020, y el Estudio de Mercado Laboral Oportunidades y Desafíos para jóvenes provenientes de zonas vulnerables, USAID, 2018.

VI. Resultados y discusión

A manera de poner en perspectiva los resultados de la investigación realizada y presentada en el estudio “Análisis Prospectivo del Mercado Laboral” (Oportunidades del Mercado Laboral en sectores económicos estratégicos en las ciudades de San Pedro Sula y Choloma), se presentan

los elementos puntuales en el asunto de identificación de las oportunidades para el desarrollo profesional de los jóvenes en las ciudades de San Pedro Sula y Choloma, Cortes.

Tabla 1 Sectores productivos identificados en cada ciudad.

San Pedro Sula	Choloma
Industria manufacturera <ul style="list-style-type: none"> Textiles, cuero y calzado Arneses y piezas para automóviles Agroindustria Servicios conexos: Call centers 	Industria manufacturera <ul style="list-style-type: none"> Textiles, cuero y calzado Agroindustria
Alojamiento y servicios turísticos	Alojamiento y servicios turísticos <ul style="list-style-type: none"> Servicios de comidas

Nota. Informe de Estudio Análisis Prospectivo de Mercado Laboral, IIES-INFOP

En la tabla anterior, se muestra los sectores productivos más importantes identificados tanto en San Pedro Sula como en el municipio de Choloma en el departamento de Cortes, Honduras. Se observa que tienen algunos elementos diferenciadores pero la dinámica de estos sectores productivos es muy similar, adicionalmente que están en la misma región geográfica del Valle de Sula.

Tabla 2 Supuestos macroeconómicos del modelo base para proyecciones prospectivas

	2021	2025	2030
Supuestos Macroeconomicos			
Tasa de crecimiento económico de SPS (%)	5.3	3.3	3.0
Tasa de crecimiento económico Choloma (%)	7.1	5.3	4.2
Tasa de crecimiento económico Nacional (%)	5.2	5.0	3.7
Tasa de crecimiento del sector manufactura en SPS (%)	4.8	4.8	4.4
Tasa de crecimiento del sector manufactura en Choloma (%)	3.5	3.6	3.0
Tasa de crecimiento del sector Alojamiento y servicios turísticos de SPS (%)	4.4	4.0	3.2
Tasa de crecimiento del sector Alojamiento y servicios turísticos de Choloma (%)	4.4	3.8	3.2
Tasa de crecimiento del sector manufactura Nacional (%)	8.8	4.0	3.3
Tasa de crecimiento del sector Alojamiento y servicios turísticos Nacional (%)	5.4	3.4	3.9
Supuestos sobre el empleo en San Pedro Sula			
Empleo en la manufactura textil	37,545	42,259	48,152
Empleo en la manufactura intermedia	9,096	11,462	14,419
Empleo en el sector agroalimentario	22,178	24,661	27,764

Tabla 2

Supuestos macroeconómicos del modelo base para proyecciones prospectivas

Empleo en Call centers	9,139	11,621	14,723
Empleos en el sector Alojamiento y servicios turísticos	21,455	23,721	26,553
Supuestos sobre el empleo en Choloma			
Empleo en la manufactura textil	26,265	28,364	31,225
Empleo en el sector agroalimentario	11,921	16,286	21,744
Empleos en el sector Alojamiento y servicios turísticos	7,215	8,821	11,310

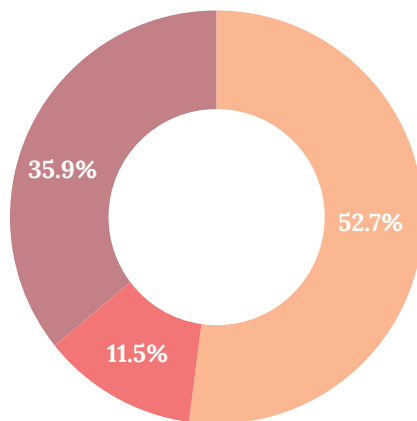
Nota. Informe de Estudio Análisis Prospectivo de Mercado Laboral, IIES-INFOP.

Según los resultados mostrados en la tabla 1 se observa cuáles son los sectores productivos en las ciudades de San Pedro Sula y Choloma y en la tabla 2 se muestra cual es la tendencia o proyección del empleo en esos mismos sectores económicos de cara al 2025 y 2030 respectivamente.

Los resultados del análisis y las estimaciones muestran que el crecimiento económico en los sectores productivos en la ciudad de San Pedro Sula es del 5.3% para el 2021, 3.3% para el 2025 y 3.0% para el 2030, y para la ciudad de Choloma el 7.1% para el 2021, 5.3% para el 2025 y 4.2% para el 2030, proyectándose prospectivamente un crecimiento constante pero moderadamente bajo.

Figura 1

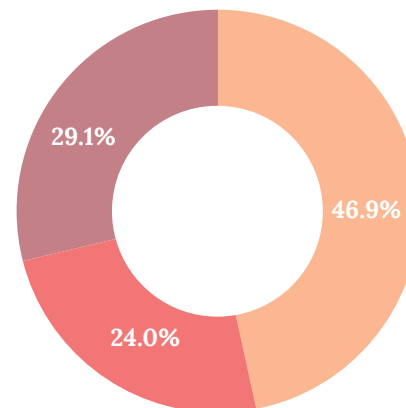
Existencia de una brecha de habilidades



● Si existe una brecha de habilidades
● No existe una brecha de habilidades
● Desconoce que existe una brecha

Figura 2

Percepción de la afectación a futuro por la brecha



● Si lo afecta
● No lo afecta
● Indiferente

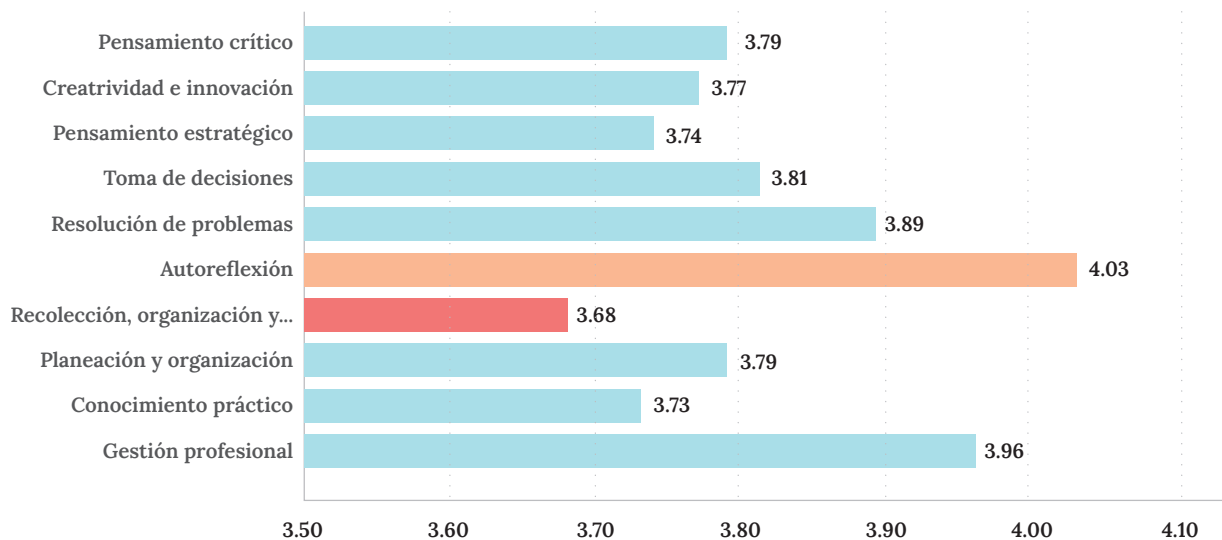
=====

Nota. Informe de Estudio Análisis Prospectivo de Mercado Laboral, IIES-INFOP

Al mostrar estos gráficos con los resultados en el párrafo anterior, se observa de manera general que el 52.7% de los jóvenes encuestados consideran que existe una brecha entre las habilidades con que cuentan actualmente y las que demanda el mercado laboral.

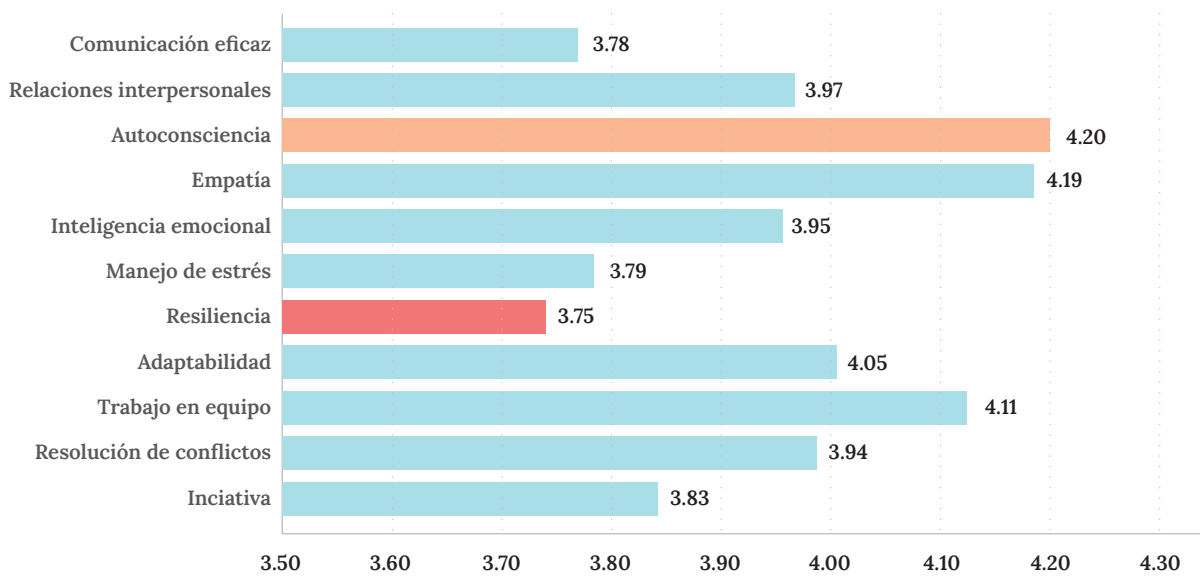
De manera similar, no es de extrañar que, dada la situación anterior, una notable proporción de jóvenes se sientan afectados ante la carencia de oportunidades que se generan con las brechas de habilidades. En este sentido, el 46.9% de los jóvenes, en general, considera que si se ven afectados, dado que,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

Figura 3 Puntuación promedio de las habilidades blandas cognitivas en San Pedro Sula.



Nota. Informe de Estudio Análisis Prospectivo de Mercado Laboral, IIES-INFOP

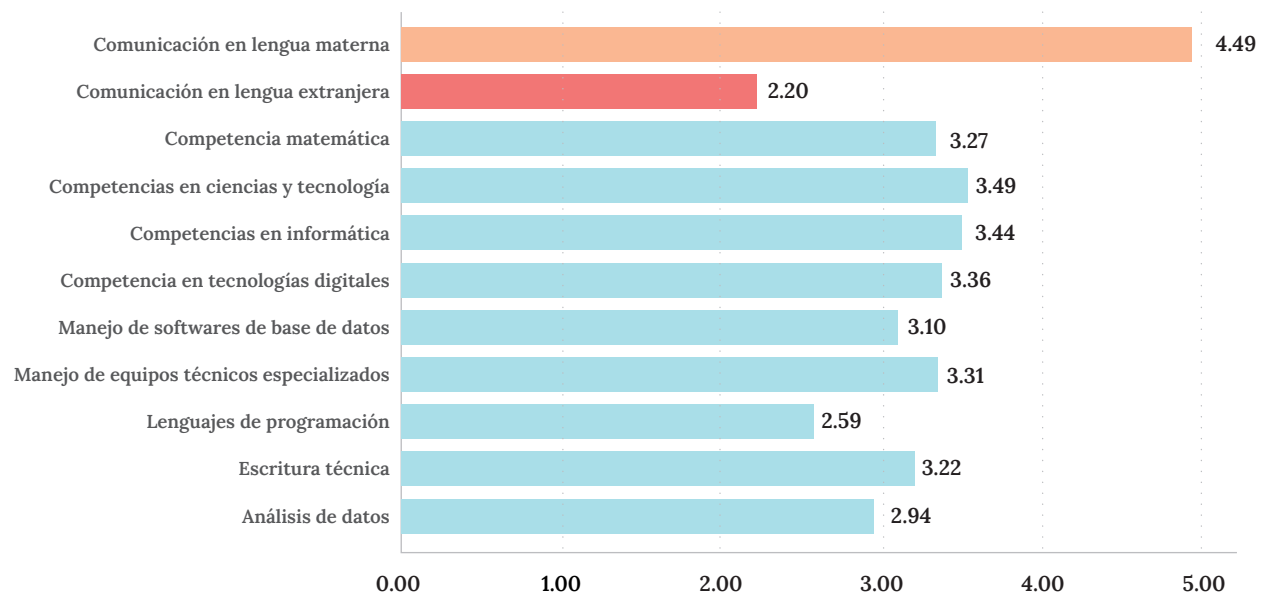
Figura 4 Puntuación promedio de las habilidades blandas socioemocionales en San Pedro Sula.



Nota. Informe de Estudio Análisis Prospectivo de Mercado Laboral, IIES-INFOP

En la figura 4 se observa que las habilidades blandas cognitivas que se consideran más prioritarias e importantes son la autorreflexión, la gestión profesional, la solución de problemas y el pensamiento crítico. Y en el caso de las habilidades blandas socioemocionales se muestra que la prioridad es para la autoconciencia, empatía y el trabajo en equipo.

Figura 5 Puntuación promedio de las habilidades técnicas o duras en San Pedro Sula.

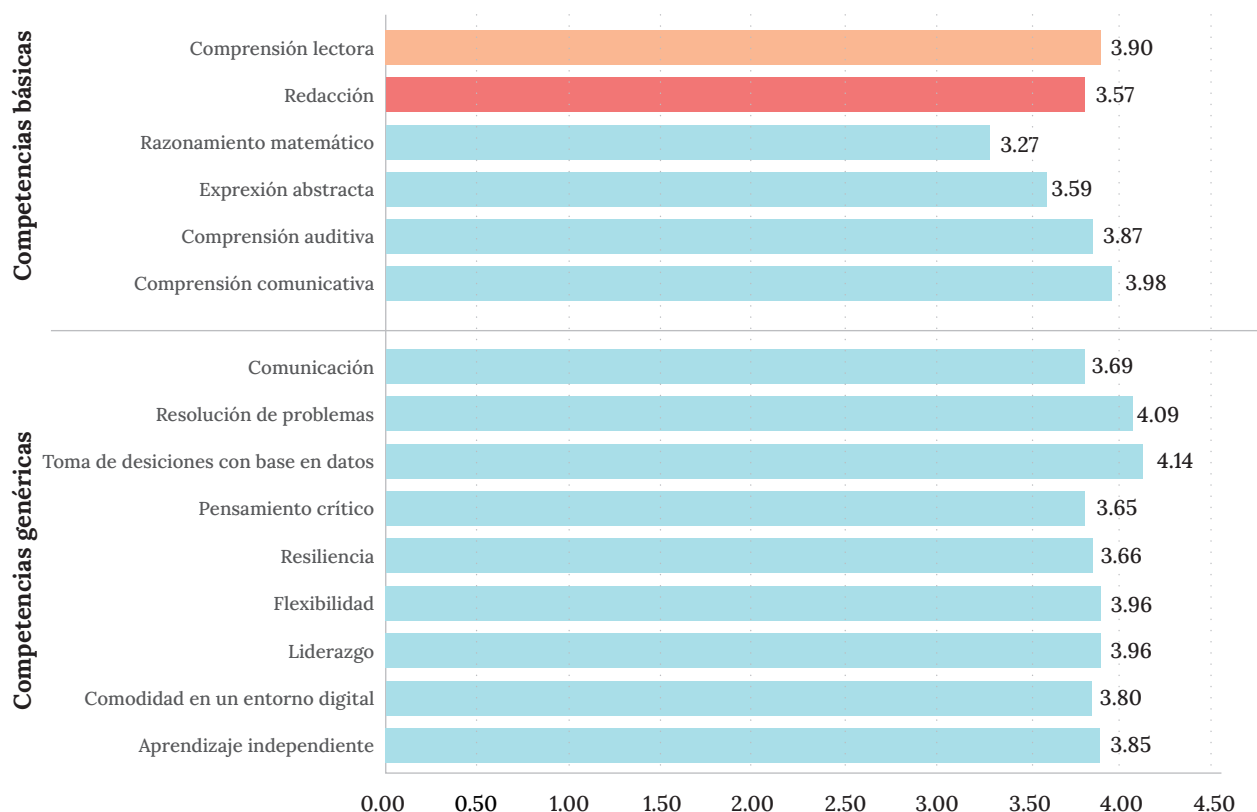


Nota. Informe de Estudio Análisis Prospectivo de Mercado Laboral, IIES-INFOP

En la figura 5 los resultados reflejan que los jóvenes están priorizando más en la formación de habilidades blandas que duras (las primeras promediaron una puntuación de 3.89, mientras que las segundas, fue de 3.23). Asimismo, las habilidades socioemocionales tienden a presentar mejores valoraciones en la escala de puntuación con respecto a las cognitivas. Tal es el caso de la autoconciencia y la empatía que alcanzan las mayores puntuaciones promedio, mostrándose como aquellas habilidades que los jóvenes tienden a priorizar y que constituyen como esenciales para desenvolverse tanto en su vida personal como profesional. Del mismo modo, la colaboración y trabajo en equipo, así como la adaptabilidad se presentan como otras habilidades que tienden a ser fuertes dentro del conjunto de habilidades blandas. No obstante, la resiliencia, comunicación eficaz y manejo del estrés tienen menos prioridad para los jóvenes, ya que las puntuaciones alcanzadas se mantienen en una escala inferior a los 3.80, lo que viene a indicar que ante situaciones desfavorables no se sienten preparados para afrontar los retos que se les presenten.

Por consecuencia a los resultados y especialmente en las habilidades duras o técnicas, los expertos consideran que se debe potenciar habilidades técnicas relacionadas a la tecnología, el conocimiento de softwares en general, la lógica matemática, la escritura técnica y el dominio de un segundo idioma como los ejes prioritarios de formación, principalmente enfocadas en la innovación y a la anticipación de las necesidades de las empresas.

Figura 6 Puntuación promedio de las competencias básicas y genéricas en San Pedro Sula.



Nota. Informe de Estudio Análisis Prospectivo de Mercado Laboral, IIES-INFOP

Con respecto a las competencias, las estimaciones muestran que los jóvenes se mantienen en una escala moderada de 3.78 puntos. De manera particular, la puntuación de las competencias básicas fue del 3.70 y las genéricas del 3.87, sobresaliendo levemente estas últimas. En el caso de las competencias básicas, se evidencian la comprensión lectora y comunicativa como las que tienen una mayor prioridad para los jóvenes, puntuándose en una escala moderada - alta. Mientras que, las demás se ostentan valoraciones entre 3.50 a 3.89. A excepción, del razonamiento matemático que fue la menor puntuada con una valoración de 3.27 puntos. En cuanto a las competencias genéricas se destaca la capacidad de resolución de problemas y la toma de decisiones en base a datos, mismas que alcanzaron puntuaciones superiores a 4.00 (4.09 y 4.14, respectivamente). Asimismo, se mantienen en una escala moderada - alta las relacionadas con la flexibilidad y el liderazgo con una puntuación de 3.96 cada una. Las que menos son priorizadas por los jóvenes se encuentran el pensamiento crítico (3.65) y la resiliencia (3.66).

Para darle respuesta a los elementos relacionados al objetivo planteado de: “Identificar las brechas y oportunidades de desarrollo profesional para los jóvenes en San Pedro Sula y Choloma”, en este documento se presenta información de manera consistente a lo expresado por los expertos

y empresarios consultados en los grupos focales tanto de San Pedro Sula como de Choloma de acuerdo al trabajo de investigación “Análisis Prospectivo del Mercado Laboral en sectores económicos estratégicos en la ciudad de San Pedro Sula y Choloma” con lo que se espera en prospectiva para los próximos años, y que el desarrollo de los sectores productivos vaya de la mano con una generación adecuada de puestos de trabajo que beneficien directa o indirectamente a la contratación de mano de obra joven en estas ciudades. Para ello, es indispensable que se fomenten, explícitamente, mecanismos que favorezcan estos procesos de contratación, permitiendo atenuar las brechas que existen entre las habilidades con que cuentan los jóvenes y las que se demandan en estos procesos.

En ese sentido, las oportunidades de desarrollo profesional van encaminadas a mejorar las habilidades blandas y técnicas en los jóvenes, así como las competencias básicas y genérica que deben de tener para estar en consonancia al mundo laboral de la actualidad y las exigencias de entrono empresarial.

Por consiguiente, en primer lugar los expertos entrevistados y que participaron en la investigación, identifican los programas de pasantías laborales como una alternativa viable para que los jóvenes pueden certificar sus competencias y habilidades. Al mismo tiempo, que les ayuden a desenvolverse y desarrollarse dentro de las empresas. Los programas de pasantías resultan ser una forma adecuada de acercar a los jóvenes al mundo laboral, dado que permiten reforzar e forma práctica los conocimientos adquiridos tanto en el sistema educativo como en las capacitaciones, generando no solamente experiencia laboral, sino que también, fortaleciendo su productividad a futuro.

Además, consideran que las pasantías profesionales constituyen una buena oportunidad para que las empresas conozcan a la nueva fuerza laboral y tomen sus decisiones, en base a las valoraciones de las habilidades con que estos cuentan, así como sus disposiciones a trabajar, específicamente enfocadas a la proactividad, puntualidad, compromiso y la capacidad de trabajo colaborativo.

En segundo lugar, mencionaron los programas de capacitación de corto plazo como una manera de solventar rápidamente los desequilibrios en las habilidades y competencias de los jóvenes. Estos programas pueden ofrecerse como servicios de capacitación laboral de corta duración, en áreas urbanas, con mecanismos que vinculen eficientemente a los jóvenes al mercado laboral.

Por último, consideran que es imprescindible que se generen políticas públicas enfocadas en una mejor alineación de los objetivos institucionales del INFOP hacia las necesidades de formación profesional para el mercado de trabajo. En tal sentido, consideran estos deben estar orientados en brindar una atención flexible que se adecue con las necesidades de formación de cada caso y con las condiciones laborales locales para estas ciudades.

También debe ser oportuno y pertinente que las acciones formativas del INFOP se orienten a considerar, como eje transversal, la conformación de Mesas Sectoriales en los principales sectores considerados, con el objetivo de establecer los puestos de trabajo más demandados a nivel regional como nacional, para la determinación de los perfiles y/ habilidades y competencias más adecuadas para los diversos contextos a los que quieren llegar.

VII. Conclusiones

- El análisis de los resultados indica que los sectores económicos más dinámicos y productivos en las ciudades de San Pedro Sula y Choloma son: la industria manufactura que incluye: textiles, cuero y calzado; arneses y piezas para automóviles; agroindustria; servicios conexos o call centers y los alojamientos con servicios turísticos.
- Las tasas de crecimiento de los sectores económicos representan una tendencia en alza en los empleos en esos mismos sectores, para lo cual se recomienda que tanto la académica como los sectores productivos, necesitan prepararse para que la brecha actual se convierta en una oportunidad de desarrollo profesional para los jóvenes de San Pedro Sula y Choloma en estos sectores productivos.
- El 52.7% de los jóvenes encuestados consideran que existe una brecha entre las habilidades con que cuentan actualmente y las que demanda el mercado laboral. El 46.9% de los jóvenes, en general, considera que, si se ven afectados, al no contar con las habilidades y competencias requeridas para el trabajo, se encuentran en una posición de desventaja de cara al futuro ante aquellos que sí las cuentan.
- Las habilidades blandas deben versar sobre un tema de aptitudes, ya que, en la actualidad hay muchas falencias que desembocan en resultados negativos para ellos y para las empresas que los contratan. Es así como, en un primer momento consideran a la inteligencia emocional, la integridad ética y moral, la empatía, compromiso, adaptación, flexibilidad, la capacidad de comunicación y la tolerancia como habilidades claves con que deben contar los jóvenes ante cualquier circunstancia de su vida personal o profesional.
- En las habilidades duras o técnicas, el análisis de los resultados en la investigación muestra la necesidad de potenciar habilidades técnicas relacionadas a la tecnología, el conocimiento de softwares en general, la lógica matemática, la escritura técnica y el dominio de un segundo idioma como los ejes prioritarios de formación, principalmente enfocadas en la innovación y a la anticipación de las necesidades de las empresas.
- Las oportunidades de desarrollo profesional deben ir encaminadas a mejorar las habilidades blandas y técnicas en los jóvenes, así como las competencias básicas y genérica que deben tener para estar en consonancia al mundo laboral de la actualidad y las exigencias de entorno empresarial, es decir enfocadas a los sectores productivos más importantes y dinámicos en los que se basa el estudio de análisis prospectivo.

VIII. Recomendaciones

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

Se deben reforzar las relacionadas al autoaprendizaje, comunicación asertiva, así como, la negociación eficaz, el pensamiento crítico, la capacidad de seguir instrucciones y cualquier aspecto ligado a la tecnología, especialmente las de información y comunicación, debido a que estas resultan prioritarias en los procesos de contratación de las empresas, y permiten que los jóvenes que cuentan con ellas puedan tener mejores y mayores posibilidades de ser contratados en un empleo.

Similarmente, habrá que tomar en consideración al sector académico, los docentes y los expertos entrevistados en la investigación, ya que ellos consideran que el liderazgo, la ética profesional, el trabajo en equipo y el espíritu de innovación y emprendimiento deben ser competencias claves que cualquier joven debe tener tanto en su vida profesional como personal.

IX. Referencias bibliograficas

- Aguilar, (2020). Modernidad y Racionalidad. Espiral Estudios sobre Estado y Sociedad, 9-45.
- Brizuela Gutierrez, (2019). Desarrollo profesional: una herramienta efectiva para. Revista Espiga, 99-110.
- Garcia Gomez, (2005). El Desarrollo Profesional, analisis de un concepto complejo. Sevilla: Educacion FP.
- IIES, INFOP. (2021). Analisis Prospectivo del Mercado Laboral. Tegucigalpa: USAID.
- Lopez Serrano, (2019). El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad. Revista Iberoamericana para la investigacion y el desarrollo educativo, 22-34.
- Martínez Bustos, (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. Estudios Gerenciales, 88-98.
- Nicuesa & Maite, (1 de Octubre de 2015). Definicion ABC. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/negocios/desarrollo-profesional.php#apa-abc>
- Organizacion de las Naciones Unidas. (1 de 1 de 2019). un.org. Recuperado el 22 de 1 de 2022, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Quijada Lovaton, (2018). Rasgos de la excelencia en la investigación: proactividad, pasión por el conocimiento y resiliencia. Sinectica, Revista de Investigacion en Educacion, 1-19.
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. Revista Argentina De Ciencias Del Comportamiento, 9(3), 82-103.