



*“Promoviendo el empleo digno
a través de la cooperación”*



INFORME DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y PRIORIDADES FORMATIVAS

Septiembre 2006

INDICE

	<u>Págs.</u>
1.- Justificación.....	3
2.- Objetivos.....	3
3.- Fuentes de datos.....	5
4.- Metodología para detectar necesidades de formación y determinar prioridades formativas.....	7
5.- Informe de priorización de las acciones formativas.....	9
6.- Propuesta de actuación para detectar las necesidades de Capacitación para el empleo y determinar las prioridades formativas.....	11
7.- Realización de una jornada técnica para conocer las necesidades de Capacitación para el empleo y determinar las prioridades formativas	13
14.- Informe Final.....	15
8.- Anexos	
Sondeo a empresas.....	16
Modelo de carta.....	17
Encuesta a las empresas.....	18
Selección de la muestra, tabla de Arkin y Colton.....	25

1.- Justificación

Honduras formuló en el año 2001 el documento de Estrategia para la Reducción de la Pobreza que es el marco en el que se orientan las estrategias de planificación y gestión de acciones relacionadas con Políticas Activas de Empleo. Estas están orientadas a favorecer la creación de empleo o el mantenimiento del mismo. Es un hecho demostrado que la capacitación profesional es uno de los instrumentos más eficaces en el logro de la inserción laboral de los trabajadores.

En el diseño de las Políticas Activas de Empleo destacan los siguientes ámbitos de actuación:

- a) La formación ocupacional y la capacitación profesional de las personas participantes en especialidades demandadas por el mercado de trabajo.
- b) La formación básica general que permita salvar las carencias del colectivo meta en educación general básica y nivelar los grupos para obtener mejores resultados en capacitación.
- c) La inserción laboral de las personas formadas y capacitadas a través de instrumentos de mejora de la empleabilidad, teniendo en cuenta tanto el empleo por cuenta propia como ajena.

2.- Objetivos

Con este informe se conocerán cuales son las necesidades de formación o capacitación que se requieren en el Mercado Laboral, para concurrir a los puestos de trabajo ofertados por los sectores económicos y las acciones que es necesario impartir, una vez detectadas y analizadas las carencias formativas existentes en el Mercado Laboral de Honduras.

Con los datos contenidos en el informe, se podrán establecer los criterios que permitirán priorizar las distintas acciones formativas que se impartirán a los trabajadores desempleados para así mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Se hará especial énfasis en las acciones formativas que son más adecuadas para mejorar la inserción laboral que necesitan los colectivos más desfavorecidos.

Este informe tendría una periodicidad anual y debe estar disponible antes de que se realice la programación de las acciones formativas del siguiente ejercicio.

Se partirá de datos relativos a:

- Necesidades de capacitación detectadas por las empresas, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.
- Necesidades de capacitación que surgirán ante las innovaciones técnicas y tecnológicas.
- Ofertas de empleo presentadas por las empresas, a través de la red de oficinas y en las Agencias de Empleo Privadas, y que no han sido cubiertas. Se analizarán las causas de no cobertura de estas ofertas.
- Ofertas de empleo presentadas a través de otros medios: prensa, internet, televisión, radio...
- Nuevas ocupaciones.
- La oferta de formación técnica impartida por el INFOP, alumnos que se han formado en el último año en cada una de las especialidades y su inserción laboral.
- Formación impartida por otras agencias.

Todos estos datos se cruzarán con toda la información disponible del tejido empresarial Hondureño y de la situación y previsible evolución de las actividades económicas con mayor predominio en el mismo.

Para el estudio se considerarán las actividades económicas que agrupen el 80% del total de empresas y trabajadores.

Se hará también especial incidencia en las actividades económicas que estén experimentando una mayor aceleración de crecimiento en los últimos años.

Una vez analizados todos los datos se establecerán las conclusiones partiendo de la oferta formativa existente, la situación de las actividades

económicas con mayor peso específico y las necesidades de cualificación detectadas a partir de la encuesta realizada a las empresas.

Para concluir se hará una relación de las actividades económicas donde se detectan las mayores necesidades de formación.

3.- Fuentes de datos

Para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación en un determinado ámbito, hay que comenzar por conocer la estructura socioeconómica, empresarial, laboral, ocupacional y formativa de dicho ámbito e identificar las actividades productivas para establecer las familias profesionales, las ocupaciones, las especialidades y los itinerarios formativos con los que elaborar el catálogo de especialidades formativas adecuado a ese mercado de trabajo.

La estructura empresarial se puede conocer a través de varias fuentes: la base de datos del Instituto Hondureño de la Seguridad Social (IHSS) contiene los datos de empleadores y trabajadores asegurados, distribuidos por sectores de actividad económica, departamentos, municipios y el número de trabajadores por empresa. Hay que tener en cuenta que el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social es muy inferior al número real de ocupados, ya que un porcentaje importante se encuentra en el sector de empleo informal. Además de ésta, hay que utilizar otras fuentes complementarias: INFOP, Banco Central, Alcaldías...

La configuración laboral está constituida por los datos de población económicamente activa: ocupados y desempleados, que se obtiene a través del Censo, de la Encuesta de Hogares Urbano Rural realizada por el INE; los ocupados, a su vez, pueden ser trabajadores por cuenta ajena o trabajadores autónomos por cuenta propia. La oferta de trabajo realizada por las empresas, los demandantes de empleo y las características de los mismos (ocupación, nivel académico, formación, experiencia...etc.) nos permiten contrastar en qué medida se adecua la demanda de empleo de los desempleados a la oferta de empleo de los empleadores en un determinado mercado de trabajo, sería de gran utilidad conocer el registro de contratos con las características de los mismos y su pertenencia a las diferentes actividades económicas, por lo que

aprovecho para reiterar la necesidad de un registro de las contrataciones e incentivar, con servicios adicionales de formación ..., el apuntarse a la bolsa de empleo, pues en la actualidad el número de demandantes es excesivamente bajo.

La clasificación de ocupaciones está constituida por las ocupaciones presentes en un determinado Mercado de Trabajo. En este aspecto es de gran utilidad el intento, que se está llevando a cabo, para unificar en una sola clasificación las tres existentes en la actualidad.

La Oferta Formativa se establece a partir del directorio de centros de formación existentes así como de la oferta de formación universitaria, profesional y ocupacional o formación para el empleo. Igualmente es importante conocer la inserción en el mercado de trabajo de los alumnos egresados de la formación profesional y de la formación ocupacional, fundamentalmente, y de los alumnos procedentes de la universidad y de la educación secundaria.

El método más directo para conocer las necesidades de cualificación de los trabajadores por parte de las empresas y de las actividades por cuenta propia es la encuesta, aunque sea más costosa en tiempo, recursos humanos y materiales.

Se puede obtener también información de los organismos que se relacionan directa o indirectamente con el empleo y la formación profesional y ocupacional, para ello se han de realizar contactos y reuniones con las diferentes asociaciones del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), con el, con el INFOP, con el Instituto Hondureño de la Seguridad Social (IHSS), con los Institutos que impartan formación y con las Alcaldías del lugar donde se realice el estudio.

Es importante conocer también la situación y evolución de las actividades económicas en lo que respecta al aumento del número de empresas y trabajadores: instalación de nuevas empresas, inversiones nacionales o extranjeras, planes de desarrollo local, a través de los informantes que tienen

más y mejor conocimiento de estos aspectos de la realidad. Para ello, se debe recabar información en el Ministerio de Industria y Comercio, La Dirección Ejecutiva de Ingresos (DEI), el Banco Centra, sobre inversiones nacionales y extranjeras y sobre los estudios realizados de necesidades en las empresas.

Es importante recabar datos sobre las actividades que tienen creación de empleo como puede ser el Turismo y la Hostelería, la Confección de Prendas de Vestir o la Construcción.

La Alcaldía de Tegucigalpa puede aportar la información disponible, necesaria para el proyecto, sobre las inversiones, programas de desarrollo local, estudios sectoriales y directorio de empresas.

Se debe establecer contacto con las organizaciones sindicales, es deseable que éstas participen en todos los proyectos relacionados con la formación y el empleo.

3.- Metodología

Se debe plantear al Comité Técnico para el Observatorio del Mercado Laboral, en el que están representados (INE, INFOP, IHSS, COHEP.....) que la metodología se estableciera de forma consensuada con todas las instituciones que participan en este proyecto.

METODOLOGÍA PARA DETECTAR NECESIDADES DE FORMACIÓN Y DETERMINAR PRIORIDADES.

Detección de necesidades de formación ocupacional

Por **necesidades de formación** entendemos las que tiene la población activa (ocupados o desempleados) que no alcanza los niveles de competencia exigidos, para desempeñar con garantías los requisitos que demanda el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia en distintos niveles:

Aprendizaje, Calificación, Perfeccionamiento o Reconversión

Objetivo: Obtener información de las empresas que componen la estructura empresarial de un ámbito determinado, sobre la necesidad de contratar trabajadores a corto y medio plazo y sobre los requisitos de capacitación de los mismos; y obtener información de los informantes clave sobre el mercado de trabajo y sobre la situación y evolución de las actividades económicas.

Los **Criterios** para determinar el ámbito, la muestra y las técnicas de investigación deben estar directamente relacionados con la información que se quiere obtener y con los problemas que se pretende solucionar.

A. Encuesta a empresas e informantes clave: la encuesta es la técnica más adecuada para obtener información directa y cuantificable y que permite relacionar la formación con la inserción (necesidades de empleo/necesidades de formación).

1. Decidir el tipo de encuesta: en función de la disponibilidad de recursos materiales, humanos y temporales se realizará:

Por teléfono.

Por correo o por correo electrónico.

A través de entrevista

2. Obtener una base de datos de empresas por municipios, actividades económicas y por número de trabajadores.

Fuentes: IHSS, Instituto Hondureño de la Seguridad Social, Directorio de empresas de las Alcaldías, INFOP, otros.

3. Realizar la muestra.

Ámbito geográfico: departamental.

Ámbito sectorial: ramas de actividad económica.

a. Selección de la muestra: el universo a tener en cuenta son todas las empresas con asalariados del departamento. La determinación de la muestra se realizará aplicando la tablas de Arkin y Colton para márgenes de error del 5% en la hipótesis de $p = 50\%$ y margen de confianza del 95%. (ANEXO 1)

INFORME DE PRIORIZACION DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Como normalmente los recursos son limitados, hay que determinar cuales son las acciones formativas más eficaces para conseguir la máxima inserción laboral.

En este informe se establecerán los criterios que permitan priorizar las distintas acciones formativas que se van a impartir a las personas desempleadas.

Se parte, como base, de los datos contenidos en los informes ya elaborados de mercado de trabajo y necesidades de formación.

Para cada una de las actividades económicas se extraen los siguientes datos:

- Número de empresas, % sobre el total y evolución
- Número de trabajadores, % sobre el total y evolución
- Perspectivas de evolución de la actividad económica (crecimiento alto, crecimiento moderado, mantenimiento, descenso moderado, alto descenso)
- Ofertas de empleo presentadas en Dirección General de Empleo y Agencias de empleo privadas
- Ocupaciones en que se efectúan las colocaciones
- Ocupaciones en las que no se cubre la oferta de las empresas, por falta de cualificación de los trabajadores aspirantes al puesto o por la no existencia de trabajadores en esa ocupación
- Oferta existente de formación universitaria, profesional y de capacitación.

Con esta información disponible se organizarán unas Jornadas Técnicas en las que participen expertos de instituciones y organismos públicos y privados, asociaciones empresariales, representantes de trabajadores...etc, que posean información privilegiada en distintas disciplinas relacionadas con mercado de trabajo y en la formación profesional. Cada mesa sectorial estará formada, al menos, por un experto en formación profesional, un representante de los empresarios en la rama de actividad sobre la que verse la mesa, un técnico de la Dirección General de Empleo (DGE), un representante de los trabajadores del ámbito de la actividad de la mesa y un representante de la Alcaldía.

Se organizarán mesas en las que estén agrupadas las Actividades Económicas en los sectores de actividad. En dichas mesas, a la vista de los datos previamente recogidos y con las opiniones argumentadas que aporten los expertos acerca de cual es la formación técnica mas adecuada, se establecerán criterios que permitirán clasificar las acciones formativas según el grado de prioridad en la impartición de las mismas.

Se determinarán las acciones formativas que son necesarias para poder desempeñar una profesión así como aquellas que complementan los conocimientos que son requeridos en el perfil profesional de distintos puestos de trabajo.

Los cursos se clasificarán según su grado de prioridad asignando los valores:

Prioridad 1: muy alta

Prioridad 2: alta

Prioridad 3: media

Prioridad 4: baja

Prioridad 5: muy baja

A) PROPUESTA DE ACTUACIÓN PARA DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO Y DETERMINAR LAS PRIORIDADES FORMATIVAS.

OBJETIVO GENERAL

Conocer las necesidades y las prioridades de formación ocupacional o formación para el empleo en el mercado de trabajo del Distrito Central, a fin de programar acciones formativas adecuadas a los requerimientos de ese mercado. El propósito es realizar también una experiencia piloto que se pueda replicar en el resto de los departamentos con las rectificaciones necesarias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Realizar una jornada técnica en la que participen informantes clave de cada actividad económica: empresas, asociaciones empresariales y sindicales, agentes sociales, alcaldías, comités de desarrollo local, centros de formación y, en general, las instituciones relacionadas con el empleo y la formación, para obtener información actualizada sobre las necesidades de capacitación para el empleo y establecer prioridades, a fin de adecuar la formación ocupacional a las necesidades detectadas.

DOCUMENTACIÓN (Previos a la realización de la jornada técnica)

1. Elaborar una base de datos con las ocupaciones y sus especialidades formativas correspondientes por familias profesionales.
2. Elaborar tablas de especialidades por familias profesionales y establecer una escala de prioridad de 1 a 5, siendo 1 la máxima prioridad en función de los criterios de prioridad establecidos.
3. Elaborar fichas de recogida de información.
4. Elaborar cuestionarios de recogida de información cualitativa sobre:
 - Situación y evolución prevista de cada actividad económica:
Expansión, mantenimiento, recesión
 - Creación de actividad y empleo.
 - Necesidades de formación para el empleo.

- Causas de las necesidades de formación :
 - Instalación de nuevas empresas.
 - Falta de trabajadores cualificados en el mercado de trabajo.
 - Contratación prevista de trabajadores a corto, medio y largo plazo.
 - Inversiones generadoras de empleo previstas en el departamento.
 - Planes de desarrollo local.
 - Instalación de nuevas tecnologías en las empresas.
 - Cambio en el contenido de las ocupaciones.
 - Ocupaciones nuevas que han aparecido en el mercado de trabajo.
 - Otras.
4. Elaborar un listado de las instituciones y las personas a convocar:
- Las empresas más representativas de las actividades económicas del departamento.
 - Representantes de las asociaciones empresariales y sindicales.
 - Representantes de los centros de formación.
 - Representantes de la Alcaldía.
 - Representantes de instituciones relacionadas con el empleo y la formación.
5. Constitución de mesas sectoriales.
- Agrupación de familias profesionales afines.
 - Número de participantes por mesa.
 - Presentación de los objetivos y de los resultados esperados de las mesas sectoriales (instrucciones).
 - Preparación de los materiales y la documentación necesaria en cada mesa.
 - a) Tabla de ocupaciones –especialidades.
 - b) Tabla de especialidades –prioridades.
 - c) Cuestionario sobre aspectos cualitativos de las actividades y de las ocupaciones.
 - d) Instituciones representadas en cada mesa

REALIZACIÓN DE UNA JORNADA TÉCNICA PARA CONOCER LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN OCUPACIONAL Y ESTABLECER PRIORIDADES FORMATIVAS.

- **ORGANIZACIÓN** : (fecha, local, viajes, ágapes, participantes, presupuesto recursos humanos, materiales y técnicos).

- **RESULTADOS A OBTENER**
 1. Tabla de ocupaciones por familia profesional con las necesidades de capacitación detectadas.
 2. Tabla de especialidades por familia profesional con las prioridades establecidas según los criterios de importancia y urgencia aplicados de forma cualitativa o cuantitativa según los datos de los que se disponga.
 3. Resumen de la información obtenida a partir de los cuestionarios de información cualitativa.

- **CRONOGRAMA DE TIEMPOS Y ACCIONES.**
 - Establecer la metodología de determinación de necesidades y prioridades de capacitación de forma consensuada con el Comité Técnico para la implementación del Observatorio del Mercado Laboral
 - Establecer la fecha de realización de la jornada técnica.
 - Elaborar el listado de participantes por instituciones y actividades económicas.
 - Elaborar tablas de ocupaciones-especialidades por familias profesionales
 - Elaborar tablas de especialidades- prioridades por familias profesionales.
 - Elaborar los cuestionarios para remitir a los participantes.
 - Invitación y confirmación de participantes.
 - Preparación de los recursos humanos, el material, la documentación y las instrucciones para los coordinadores de cada mesa.

- **CUANTIFICACIÓN DE LAS PRIORIDADES**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Los criterios para establecer las prioridades formativas deben estar directamente relacionados con los problemas que se pretende solucionar.
- Las puntuaciones se establecen en función del número o del porcentaje de ocupados, empleos que se van a generar, contratos, ofertas, alumnos insertados, alumnos formados etc., siempre que se disponga de datos cuantitativos o de información que se pueda cuantificar. Se establece una puntuación de 1 a 10 por cada criterio de importancia y por cada criterio de urgencia; multiplicando la importancia por la urgencia se obtiene la puntuación sobre la que se establece la prioridad; a mayor puntuación le corresponde mayor prioridad.

Criterios de importancia

- Porcentaje de ocupados por actividad-ocupación.
- Empleos y actividad y que se pueden generar con la explotación de los recursos endógenos existentes y los medios para hacerla viable.
- Porcentaje de contratos o colocaciones por actividad-ocupación durante el año anterior.
- Número de alumnos capacitados
- Número de alumnos insertados en el mercado de trabajo en la misma ocupación para la que fueron formados.
- Número de Ofertas de empleo presentadas en los servicios públicos o privados de Empleo.

Criterios de urgencia

Además de establecer las prioridades formativas, es importante intentar cuantificar el número de demandantes de empleo que es necesario capacitar según éstos u otros criterios:

- Falta de trabajadores capacitados en el mercado de trabajo.
- Contratación prevista de trabajadores a corto y medio plazo en las empresas.
- Instalación de nuevas empresas y creación de empleo.
- Inversiones generadoras de empleo previstas en el departamento.
- Instalación de nuevas tecnologías en las empresas y creación de empleo.
- Cambio en el contenido de las ocupaciones y necesidad de formación.
- Ocupaciones nuevas que han aparecido en el mercado de trabajo y que pueden generar empleos y necesidades de formación.

- IMPORTANCIA +	x	URGENCIA	PUNTUACIÓN	ORDENAR >	PRIORIDAD
3	x	1	3	90	80-100: 1 60-80: 2 40-60: 3 20-40: 4 0-20: 5
9	x	3	27	64	
4	x	7	28	28	
8	x	8	64	28	
10	x	9	90	27	
7	x	4	28	25	
5	x	5	25	12	
6	x	2	12	6	
1	x	6	6	6	
2	x	3	6	3	

- **INFORME FINAL**

En el informe se reflejarán las necesidades de capacitación detectadas por ocupación-especialidad y las prioridades establecidas en función de la situación y evolución de las actividades económicas y de los criterios de prioridad establecidos. Con la información obtenida se podrá realizar la programación de cursos de formación profesional a impartir en el año 2007 a los grupos meta (jóvenes excluidos del sistema formal de educación, trabajadores del sector informal con bajo nivel educativo y bajo poder adquisitivo, personas provenientes de programas de educación de adultos)

ANEXO

SONDEO A EMPRESAS

Con la encuesta a empresas se pretende conocer las carencias formativas que son detectadas por las empresas.

Esta encuesta se realizará a las 8 (N°) empresas que constituyen la muestra de la Encuesta de Establecimientos. Se intentará que el INE incluya esta encuesta a los establecimientos seleccionados en su encuesta a empresas.

Se trata de un formulario que complementará a los que el INE pasa tradicionalmente a las empresas

Pasar la encuesta a la muestra de empresas ya seleccionada por el INE nos garantizará en gran medida la respuesta, ya que estas empresas están acostumbradas a la realización de los reportes periódicamente.

La encuesta a empresas se realizará anualmente y la fecha idónea es en los inicios del año para así poder recoger las previsiones anuales de contratación.

Cuando se haya determinado, a partir de los estudios del Observatorio, el tejido empresarial Hondureño, y a la vista de los resultados, se puede pasar la encuesta a una muestra de empresas que será determinada según las tablas de Alkin y Colton¹. Dicha tabla determina el tamaño de la muestra en función de la población. La muestra que resulte se distribuirá proporcionalmente al número de empresas incluidas en cada una de las actividades económicas.

Con el formulario se adjuntaría una carta explicando el motivo de la encuesta y solicitando su colaboración en la cumplimentación del formulario.

¹ Incluida en anexo

Modelo de carta

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO
DEPARTAMENTO DE OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO

Estimado Sr.:

La Dirección General de Empleo, a través del Departamento del Observatorio del Mercado de Trabajo solicita su colaboración en la cumplimentación del formulario adjunto.

Con la valiosa información que usted nos aporte podremos tener conocimiento de las carencias de formación existentes en el mercado laboral. Esto permitirá la programación de cursos de formación adecuados para capacitar a las personas desempleadas y posibilitar su inserción laboral.

Los datos facilitados serán tratados con total confidencialidad y solo a efectos estadísticos.

Para cualquier consulta o aclaración puede dirigirse al Departamento de Observatorio del Mercado de Trabajo (Dirección y teléfono de contacto)

Muchas gracias por su colaboración.

Reciba un cordial saludo

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN
DEPARTAMENTO DE OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO

NOMBRE DE LA EMPRESA: _____

AREA DE PROPIEDAD:

PRIVADA	
ESTATAL	
COOPERATIVA	
TRANSNACIONAL	
OTROS	

ACTIVIDAD

ECONÓMICA: _____

DIRECCIÓN: _____

TELÉFONO: _____

Nº PATRONAL IHSS: _____

1.- DESDE UN PUNTO DE VISTA GENERAL, ¿PODRÍA DEFINIR EN BREVES PALABRAS LA SITUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EN LA QUE SE ENCUADRA SU EMPRESA?

2.- ATENDIENDO A LA PERSPECTIVAS DE GENERACIÓN DE EMPLEO ¿CUAL ES LA PREVISIÓN?

- 1.- CRECIMIENTO ALTO
- 2.- CRECIMIENTO MODERADO
- 3.- MANTENIMIENTO
- 4.-DESCENSO MODERADO
- 5.- DESCENSO ALTO

3.- ¿ CUALES SON LOS MESES DE MAYOR CONTRATACIÓN EN SU EMPRESA?

ENERO	FEB.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.

4.- ¿TIENEN PREVISIÓN DE EFECTUAR CONTRATACIONES A LO LARGO DEL AÑO?

SI

NO

5.- ¿EN QUE OCUPACIONES HAY PREVISIONES DE CONTRATACIÓN?

DENOMINACIÓN	NIVEL DE CALIFICACIÓN	NUMERO DE CONTRATOS	CNO

DENOMINACIÓN	NIVEL DE CALIFICACIÓN	NUMERO DE CONTRATOS	CNO
NIVEL DE CALIFICACIÓN: 1.- TRABAJADORES NO CALIFICADOS 2.- OBREROS CALIFICADOS 3.- TÉCNICOS BÁSICOS 4.- TÉCNICOS MEDIOS 5.- TÉCNICOS SUPERIORES 6.- PROFESIONALES			

6.- ¿PODRÍA INDICAR LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LOS QUE EXISTAN DIFICULTADES DE ENCONTRAR TRABAJADORES ADECUADOS PARA CUBRIRLOS?

DENOMINACIÓN	CAUSAS	CNO
CAUSAS : (Puede señalar mas de una) 1.- BAJO NIVEL ACADÉMICO 2.- FALTA DE CAPACITACIÓN 3.- FALTA DE EXPERIENCIA 4.- NO TIENE CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS 5.- CONDICIONES ECONÓMICAS 6.- CONDICIONES LABORALES 7.- OTRAS CAUSAS (Especificar)		

Persona que responde al cuestionario:

Cargo:

Fecha:

Los recuadros sombreados serán rellenos por el personal del Observatorio

Muchas gracias por su colaboración. Para cualquier aclaración póngase en contacto con el Departamento del Observatorio del Mercado de Trabajo.(
Dirección y Teléfono)

- **Objetivo:** obtener información de las empresas que componen la estructura empresarial del departamento, sobre la necesidad de

trabajadores de las empresas a corto y medio plazo y sobre los requisitos de capacitación de los mismos en las distintas actividades económicas.

- **Ámbito geográfico:** departamental.
- **Ámbito sectorial:** ramas de actividad económica.
- **Población:** empresas con trabajadores asalariados.
- **Selección de la muestra:** el universo a tener en cuenta son todas las empresas con asalariados del departamento. La determinación de la muestra se realizará aplicando la tablas de Arkin y Colton para márgenes de error del 5% en la hipótesis de $p = 50\%$ y margen de confianza del 95%.

TABLA DE ARKIN Y COLTON PARA LA DETERMINACIÓN DE UNA MUESTRA	
POBLACIÓN	MUESTRA
500	222
1.000	286
1.500	316
2.000	333
2.500	345
3.000	353
3.500	359
4.000	364
4.500	367
5.000	370
6.000	375
7.000	378
8.000	381
9.000	383
10.000	385
15.000	390
20.000	392
25.000	394
50.000	397
100.000	398
oo	400

- **Fuentes:** IHSS. Fichero de empleadores o empresas distribuidas por departamentos, por municipios, por ramas de actividad y por número de trabajadores asegurados; INFOP Listados de empresas que aportan el 2% de la nómina para capacitación. Directorio de empresas de las Alcaldías.

Distrito Central: empresas con asalariados (IHSS)

Muestra: Tabla de Arkins y Colton da el número de empresas.

- **Determinación de la muestra.**

1. Se clasifican las ramas de actividad por número de empresas con asalariados:

Porcentaje:

Número total de empresas con trabajadores asalariados en cada rama de actividad económica/ Número total de empresas del Distrito Central.

2. Se ordenan de mayor a menor las ramas de actividad económica cuyo número total de empresas con trabajadores asalariados sea:
 - a. Mayor del 5% del total de empresas.
 - b. Entre el 2 y el 5% del total de empresas.
 - c. Menor del 2% del total de empresas.

EJEMPLO REAL DE MUESTREO DE ENCUESTA A EMPRESAS

División	Actividades	Empresas	%	Nº Cuestionarios
-----------------	--------------------	-----------------	----------	-----------------------------

CC	Comercio	246	21.93%	A Muestra: 160 cuestionarios a empresas
DO	Enseñanza	182	16.22%	
I	Industrias	140	12.48%	
TC	Transporte y comunicaciones	91	8.11%	
AP	Administración pública	72	6.42%	
TH	Turismo y Hostelería	70	6.24%	
SA	Sanidad	66	5.88%	

División	Actividades	Empresas	%	Nº Cuestionarios
AA	Actividades asociativas	56	4.99%	B Muestra: 95 cuestionarios a empresas
SF	Intermediación financiera	41	3.65%	
EM	Servicios a las empresas	38	3.39%	
A	Agropecuaria	35	3.12%	C Muestra: 61 cuestionarios a empresas 316
Q	Organizaciones extraterritoriales	24	2.14%	
C	Construcción	19	1.69%	
MN	Minas y canteras	12	1.07%	
SP	Servicio doméstico	11	0.98%	
E	Energía y agua	10	0.89%	
IA	Pesca	9	0.80%	
	TOTAL	1.122	100.0%	

3. Distribución de la muestra.

La distribución de la muestra se hará entre los tres grupos teniendo en cuenta el peso de las actividades económicas más representativas del departamento según el siguiente criterio:

Al grupo a) le corresponde el 50% de la muestra.

Al grupo b) le corresponde el 30% de la muestra.

Al grupo c) le corresponde el 20% de la muestra.

4. Una vez realizada la distribución de la muestra y asignado el número de cuestionarios a cada grupo (a, b, c), los cuestionarios se distribuirán proporcionalmente por ramas de actividad, y dentro de éstas, por número de trabajadores:

Empresas pequeñas: entre 1 y 10 trabajadores.

Empresas medianas: entre 11 y 50 trabajadores.

Empresas grandes: más de 50 trabajadores.

5. Distribución del número de cuestionarios por rama de actividad.

6. Distribución del número de cuestionarios por rama de actividad y por número de trabajadores

DEPARTAMENTO DE TEGUCIGALPA		
ACTIVIDADES GRUPO A (50%)	ACTIVIDADES GRUPO B (30%)	ACTIVIDADES GRUPO C (20%)
Nº TOTAL EMPRESAS: 867	Nº TOTAL EMPRESAS: 194	Nº TOTAL EMPRESAS: 61
Nº TOTAL CUESTIONARIOS: 160	Nº TOTAL CUESTIONARIOS: 95	Nº TOTAL CUESTIONARIOS: 61
Comercio	Actividades asociativas	Construcción
Empresas 1-10 trabajadores = 220	Empresas 1-10 trabajadores = 35	Empresas 1-10 trabajadores = 15
Nº Cuestionarios = 37	Nº Cuestionarios = 17	Nº Cuestionarios = 15
Empresas 11-50 trabajadores = 23	Empresas 11-50 trabajadores = 19	Empresas 11-50 trabajadores = 4
Nº Cuestionarios = 5	Nº Cuestionarios = 9	Nº Cuestionarios = 4
Empresas más 50 trabajadores = 3	Empresas más 50 trabajadores = 2	Empresas más 50 trabajadores = 0
Nº Cuestionarios = 3	Nº Cuestionarios = 2	Nº Cuestionarios = 0
Enseñanza	Intermediación financiera	Minas y canteras
Empresas 1-10 trabajadores = 42	Empresas 1-10 trabajadores = 24	Empresas 1-10 trabajadores = 8
Nº Cuestionarios = 7	Nº Cuestionarios = 11	Nº Cuestionarios = 8
Empresas 11- 50 trabajadores = 128	Empresas 11-50 trabajadores = 16	Empresas 11-50 trabajadores = 2
Nº Cuestionarios = 23	Nº Cuestionarios = 8	Nº Cuestionarios = 2
Empresas más 50 trabajadores = 12	Empresas más 50 trabajadores = 1	Empresas más 50 trabajadores = 3
Nº Cuestionarios = 3	Nº Cuestionarios = 1	Nº Cuestionarios = 3
Industria	Servicios a las empresas	Servicio doméstico
Empresas 1-10 trabajadores = 102	Empresas 1-10 trabajadores = 31	Empresas 1-10 trabajadores = 10
Nº Cuestionarios = 18	Nº Cuestionarios = 15	Nº Cuestionarios = 10
Empresas 11- 50 trabajadores = 30	Empresas 11-50 trabajadores = 6	Empresas 11-50 trabajadores = 1
Nº Cuestionarios = 5	Nº Cuestionarios = 3	Nº Cuestionarios = 1
Empresas más 50 trabajadores = 8	Empresas más 50 trabajadores = 1	Empresas más 50 trabajadores = 0
N. Cuestionarios = 3	N. Cuestionarios = 1	N. Cuestionarios = 0
Transporte	Agropecuaria	Energía y agua
Empresas 1-10 trabajadores = 87	Empresas 1-10 trabajadores = 23	Empresas 1-10 trabajadores = 3
Nº Cuestionarios = 16	Nº Cuestionarios = 11	Nº Cuestionarios = 3
Empresas 11- 50 trabajadores = 2	Empresas 11-50 trabajadores = 10	Empresas 11-50 trabajadores = 2
Nº Cuestionarios = 2	Nº Cuestionarios = 5	Nº Cuestionarios = 2
Empresas más 50 trabajadores = 2	Empresas más 50 trabajadores = 2	Empresas más 50 trabajadores = 5
Nº Cuestionarios = 2	Nº Cuestionarios = 2	Nº Cuestionarios = 5
Administración pública	Organizaciones extraterritoriales	Pesca
Empresas 1-10 trabajadores =	Empresas 1-10 trabajadores =	Empresas 1-10 trabajadores = 3

32	19	
Nº Cuestionarios = 5	Nº Cuestionarios = 9	Nº Cuestionarios = 3
Empresas 11- 50 trabajadores = 26	Empresas 11- 50 trabajadores = 4	Empresas 11-50 trabajadores = 5
Nº Cuestionarios = 5	Nº Cuestionarios = 2	Nº Cuestionarios = 5
Empresas más 50 trabajadores = 14	Empresas más 50 trabajadores = 1	Empresas más 50 trabajadores = 1
Nº Cuestionarios = 3	Nº Cuestionarios = 1	Nº Cuestionarios = 1
Hostelería		
Empresas 1-10 trabajadores = 64		
Nº Cuestionarios = 9		
Empresas 11- 50 trabajadores = 5		
Nº Cuestionarios = 3		
Empresas más 50 trabajadores = 1		
Nº Cuestionarios = 1		
Sanidad		
Empresas 1-10 trabajadores = 50		
Nº Cuestionarios = 9		
Empresas 11- 50 trabajadores = 9		
Nº Cuestionarios = 2		
Empresas más 50 trabajadores = 7		
Nº Cuestionarios = 2		

