

**Oferta, demanda e  
intermediación laboral:  
aportes para la integración de jóvenes  
al mercado de trabajo salvadoreño**

***Marlon Carranza***

Compilador



Comisión Económica para  
América Latina y el Caribe



Instituto Universitario de Opinión Pública  
Universidad Centroamericana  
“José Simeón Cañas”



Deutsche Gesellschaft für Technische  
Zusammenarbeit



© Naciones Unidas 2006  
Comisión Económica para  
América Latina y el Caribe (CEPAL)

LC/R.2130

Este documento fue compilado en el marco de las actividades del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral (GER/03/099)”, ejecutado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en conjunto con la Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) y financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ).

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial de la CEPAL, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de las organizaciones mencionadas.

San Salvador, El Salvador, mayo de 2006

## CONTENIDO

<i>Siglas</i> .....	10
<i>Presentación</i> .....	13
<i>Prólogo</i> .....	15
<i>Introducción</i> .....	19
<b>PRIMERA PARTE, el diagnóstico</b>	
<b>Tendencias del mercado laboral y experiencias en la inserción laboral de jóvenes en El Salvador</b> .....	23
Introducción .....	23
<b>CAPÍTULO PRIMERO:</b>	
<b>Estudios previos de juventud y mercado laboral en El Salvador</b> .....	24
1. Empleo juvenil según las Encuestas de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM) .....	24
2. Incorporación de los jóvenes al mercado laboral: dos estudios nacionales .....	26
<b>CAPÍTULO SEGUNDO:</b>	
<b>Tendencias del mercado de trabajo para los jóvenes</b> .....	32
1. La oferta de trabajo de la población juvenil.....	32
1.1. Tendencias de la PEA juvenil .....	32
1.2. Tendencias del empleo juvenil .....	34
1.3. Tendencias del desempleo juvenil .....	36
2. Tendencias del empleo juvenil según sector y principales ramas de ocupación .....	38
2.1. Sector: formalidad e informalidad juvenil.....	38
2.2. Grupo ocupacional.....	41
2.3. Ramas de actividad.....	42

## CAPÍTULO TERCERO:

<b>Descripción de experiencias para enfrentar el problema de la inserción de los jóvenes al mercado laboral en El Salvador</b> .....	48
1. Iniciativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) ....	48
1.1. Fomento de empleo en el departamento de Usulután .....	51
1.2. Promoción del empleo regional en la zona del golfo de Fonseca .....	52
1.3. Programa: Sistema nacional de intermediación para el empleo .....	54
1.4. Comunidad emprendedora .....	56
1.5. Las ferias de trabajo .....	58
2. El Polígono Industrial Don Bosco .....	61
3. INSAFORP .....	69
3.1. Hábil.....	70
3.2. Empresa-Centro .....	71
4. FORTALECE/GTZ Y la creación de empleo-rápido .....	78
Conclusiones .....	84

## SEGUNDA PARTE, la oferta

<b>Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en El Salvador</b> .....	89
Introducción .....	89
1. Diseño metodológico .....	91
2. Estructura productiva y situación laboral .....	94
3. Características personales y experiencia laboral .....	97
4. Análisis de la información de los grupos focales.....	103
4.1. Jóvenes con poca o nula experiencia laboral.....	104
4.2. Adultos jóvenes con 5 a 10 años de experiencia laboral .....	118
4.3. Síntesis analítica .....	131
5. Observaciones y sugerencias.....	140
Anexos .....	142

## TERCERA PARTE, la demanda

<b>Experiencias y visión de los empresarios sobre la inserción laboral de los y las jóvenes</b> .....	149
Introducción .....	149
1. Análisis de resultado de la encuesta .....	150
1.1. Características generales de las empresas .....	150
1.2. Características generales de la estructura laboral.....	157
1.3. Característica de la estructura laboral juvenil .....	163
1.4. Opinión General sobre los jóvenes en el mercado laboral.....	179

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

2. Análisis de resultados de las entrevistas .....	183
2.1. Aspectos generales .....	183
2.2. Resultados de las entrevistas .....	184
Conclusiones .....	190
Anexos .....	193

### **CUARTA PARTE, la propuesta**

<b>Lineamientos estratégicos de políticas y programas para el “Fomento del Empleo Juvenil” 2005 .....</b>	<b>207</b>
Introducción.....	207
1. Contexto y justificación de una política nacional de fomento del empleo juvenil.....	208
2. Marco jurídico e institucional.....	209
3. Condiciones para un mercado-laboral juvenil equilibrado .....	216
3.1. Vinculación con el marco de desarrollo económico y social del país.....	217
3.2. Temas transversales .....	225
3.3. Vinculación de movimientos internacionales .....	226
4. Propuesta de políticas para el fomento del empleo juvenil.....	228
4.1. Políticas activas del mercado laboral dirigida a jóvenes.....	229
4.1.1 Política activa para el fomento de la empleabilidad juvenil.....	229
4.1.2 Política activa para la consolidación del sistema de intermediación laboral .....	233
4.1.3. Política activa para el desarrollo integral del empresariado juvenil .....	236
4.2. Políticas complementarias para el fomento del empleo juvenil.....	240
4.2.1. Política complementaria del desarrollo humano juvenil necesario para la empleabilidad.....	240
4.2.2. Política complementaria para empoderamiento juvenil. ....	241
4.2.3. Política complementaria para mejorar las oportunidades de empleo juvenil.....	242
5. Implementación y seguimiento .....	245
6. Conclusiones.....	247
<b>Bibliografía General .....</b>	<b>249</b>

# Índice de cuadros, gráficos y figuras

## Cuadros:

1.1:	Población total y población juvenil.....	24
1.2:	PEA total y PEA juvenil .....	25
1.3:	Tasas de desempleo nacional y juvenil por sexo en el período 1998-2003.	26
1.4:	PEA juvenil de 1998 a 2003 según grupos de edad .....	32
1.5:	Tasa bruta de participación juvenil de 1998 a 2003, por sexo (en porcentajes).....	33
1.6:	Tasa de ocupación juvenil de 1998 a 2003 por sexo.....	36
1.7:	Porcentaje de jóvenes participando de la desocupación, ocupación nacional y proporción de jóvenes dentro de la población y PEA nacional total.....	37
1.8:	Distribución de los jóvenes por años de estudio aprobado, según sector formal e informal de la economía.....	38
1.9:	Distribución de la población en el año de 1997, por sexo y rango de edad, según condición de empleo .....	40
1.10:	Jóvenes por grupo etario y sexo, según grupo ocupacional .....	41
1.11:	Variación de la población empleada en el sector agrícola de 1998 a 2003, diferenciado entre población total, hombres y mujeres. Tasas de crecimiento de los puestos de trabajo en cada categoría y por región geográfica.....	43
1.12:	Variación de la población empleada en el sector industria de 1998 a 2003, diferenciado entre población total, hombres y mujeres. Tasas de crecimiento de los puestos de trabajo en cada categoría y por región geográfica.....	44
1.13:	Variación de la población empleada en el sector construcción de 1998 a 2003, diferenciado entre población total, hombres y mujeres. Tasas de crecimiento de los puestos de trabajo en cada categoría y por región geográfica.....	45
1.14:	Variación de la población empleada en el sector comercio de 1998 a 2003, diferenciado entre población total, hombres y mujeres. Tasas de crecimiento de los puestos de trabajo en cada categoría y por región geográfica.....	46
1.15:	Variación de la población empleada en el sector financiero de 1998 a 2003, diferenciado entre población total, hombres y mujeres. Tasas de crecimiento de los puestos de trabajo en cada categoría y por región geográfica.....	47

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

1.16: Jóvenes inscritos de 18 a 25 años, en el sistema de intermediación de empleo del departamento nacional de empleo (oficina central) .....	50
1.17: Consolidado costos de las ferias del empleo, 1999 – 2004 (En dólares) ....	60
1.18: Jóvenes de 18 a 25 años inscritos en las ferias del empleo.....	62
1.19: Personas capacitadas por INSAFORP en el año 2003 .....	70
1.20: Curso de HABIL vigentes en el 2003.....	71
2.1: Definición de grupos focales del AMSS.....	92
2.2: Definición de grupos focales Los Nonualcos .....	93
2.3: Ocupación de los jefes de familia de las y los jóvenes con escasa o nula experiencia laboral .....	97
2.4: Experiencia de trabajo de las y los jóvenes con escasa o nula experiencia laboral .....	98
2.5: Razones por las cuales los jóvenes con escasa o nula experiencia laboral trabajan y estudian al mismo tiempo.....	99
2.6: Ocupación de los jefes de familia de las y los jóvenes con experiencia laboral.....	100
2.7: Categoría ocupacional de las y los jóvenes con experiencia de trabajo .....	101
2.8: Rama de actividad de las y los jóvenes con experiencia de trabajo .....	101
2.9: Ingreso mensual de las y los jóvenes con experiencia de trabajo.....	102
2.10: Razones por las cuales los jóvenes con experiencia de trabajo trabajaban y estudiaban al mismo tiempo.....	102
3.1: Tamaño de empresas, según sector.....	151
3.2: Características de antigüedad y grupo empresarial de las empresas .....	151
3.3: Uso de tecnología de las empresas.....	153
3.4: Área de Inversión de las empresas, por tamaño y rama (porcentajes) .....	154
3.5: Cambios ocurridos en las empresas consultadas durante los últimos 5 años.....	155
3.6: Resultados y expectativas económicas .....	156
3.7: Datos sobre los tipos de contrato .....	158
3.8: Porcentajes de empresas que utilizan la subcontratación y el suministro por terceras empresas, según tamaño .....	159
3.9: Composición de la fuerza de trabajo según sexo y tipo de contrato (en porcentajes).....	160
3.10: Características de contratación por sexo y tipo de contrato (porcentajes de empresas que cumplen con la condición especificada).....	160
3.11: Característica de contratación por sexo y según grupos de edad.....	161
3.12: Características de contratación por sexo y según nivel de educación.....	162
3.13: Características de la contratación, según ocupación de las personas.....	163
3.14: Estructura de contratación de mano de obra juvenil de las empresas, por sexo y según rango de edad (en porcentajes).....	164
3.15: Estructura de contratación de jóvenes según edad y sexo.....	164

3.16:	Estructura de ocupación de las y los jóvenes por sexo.....	165
3.17:	Estructura de ocupación de jóvenes, por rango de edad y sexo .....	166
3.18:	Estructura de nivel educativo de las y los jóvenes.....	166
3.19:	Estructura de nivel educativo de jóvenes por rango de edad y sexo .....	167
3.20:	Opinión sobre la dotación de personal ¿La dotación de personal con que cuenta actualmente es adecuada en...? (En porcentajes).....	168
3.21:	Cambios en la dotación de personal durante los últimos 5 años, por tipo de contrato (en porcentajes).....	168
3.22:	Causas que han provocado los cambios (en porcentajes).....	169
3.23:	Razones aducidas sobre si la dotación de personas es adecuada para enfrentar los requerimiento previsibles durante los próximos 5 años.....	170
3.24:	Razones del cambio en la proporción de hombres y mujeres.....	171
3.25:	Razones que explican el cambio en el nivel de calificación.....	171
3.26:	Porcentajes de empresas que contratan jóvenes, según cantidad de personas contratadas .....	171
3.27:	Razones para contratar jóvenes (en porcentajes) .....	172
3.28:	Importancia de las razones para contratar jóvenes.....	173
3.29:	Medios utilizados para la contratación de jóvenes .....	173
3.30:	Aspectos importantes para contratar jóvenes .....	174
3.31:	Modalidades de capacitación (porcentajes de empresas que la utilizan) ....	175
3.32:	Porcentaje de empresas según el tipo de incentivos para la capacitación ...	175
3.33:	Porcentaje de empresas según el tipo de programa que utilizó para capacitación de empleados .....	176
3.34:	¿Por qué no utiliza programas públicos? .....	176
3.35:	Duración promedio del entrenamiento.....	177
3.36:	Diferentes opiniones sobre la rotación de personal.....	178
3.37:	Opinión de empresarios sobre la rotación de las y los jóvenes.....	178
3.38:	Opinión de los empresarios del por qué las y los jóvenes dejan de trabajar	179
3.39:	Percepción sobre las características de la oferta de mano de obra .....	179
3.40:	Opinión de los empresarios sobre las expectativas de las y los jóvenes al comenzar a trabajar .....	180
3.41:	Características atribuidas por los empresarios a las y los jóvenes .....	181
3.42:	Respuesta de los empresarios a la pregunta: Lo peor de los jóvenes en el trabajo es.....	181
3.43:	Respuesta de los empresarios a la pregunta: Yo de inmediato contrataría a un joven que.....	181
3.44:	Respuestas de los empresarios a la pregunta: Yo nunca contrataría a un joven que.....	182
3.45:	Cuando un joven llega a un trabajo, él o ella esperan .....	182
3.46:	Cuando una persona contrata a una o a un joven espera.....	182
3.47:	Establecimientos por sector y tamaño en el AMSS .....	194
3.48:	Establecimientos por sector y tamaño en el AMSS de la muestra.....	194



4.1:	Sistema Salvadoreño de Educación de acuerdo a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE, 1997) de la UNESCO.....	213
------	---	-----

### Gráficos:

1.1:	Porcentaje de jóvenes que dijeron asistir a clases, por años y grupos de edad .....	35
1.2:	Composición del sector formal e informal de la economía de acuerdo a los niveles de estudio en jóvenes y adultos .....	39
2.1:	Actividades que las y los jóvenes con escasa o nula experiencia laboral realizaban al momento de la consulta.....	98
2.2:	Trabajo que realizaban las y los jóvenes con experiencia laboral al momento de la consulta .....	101

### Figuras:

4.1:	Ámbito de aplicación de las políticas de fomento del empleo y de las políticas del mercado laboral .....	216
4.2:	Esquema de la Propuesta de políticas y estrategias para el fomento del empleo juvenil.....	228
4.3:	Modelo de coordinación interinstitucional para la vinculación de los sistemas de formación y empleo juvenil en El Salvador.....	246

## SIGLAS

<b>AECI</b>	Agencia Española de Cooperación Internacional
<b>AJE</b>	Asociación de Jóvenes Empresarios
<b>AMSS</b>	Área Metropolitana de San Salvador
<b>APREMAT</b>	Apoyo al Proceso de Reforma de la Educación Media en el Área Técnica
<b>BID</b>	Banco Interamericano de Desarrollo
<b>BM</b>	Banco Mundial
<b>BMI</b>	Banco Multisectorial de Inversiones
<b>C</b>	Corto Plazo (tiempo para realizar una acción)
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
<b>CONAMYPE</b>	Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa
<b>CSJ</b>	Corte Suprema de Justicia
<b>DIGESTYC</b>	Dirección General de Estadística y Censos
<b>EDUCO</b>	Educación con Participación de la Comunidad
<b>EHPM</b>	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
<b>FEDISAL</b>	Fundación para la Educación Integral Salvadoreña
<b>FISDL</b>	Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local
<b>FLACSO</b>	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
<b>FUNDAPYME</b>	Fundación para el Apoyo de la Pequeña y Mediana Empresa
<b>FUNDASALVA</b>	Fundación Antidrogas de El Salvador
<b>FUSADES</b>	Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social
<b>FUSAI</b>	Fundación Salvadoreña de Apoyo Integral
<b>GOES</b>	Gobierno de El Salvador
<b>GTZ</b>	Cooperación Técnica Alemana
<b>IED</b>	Inversión Extranjera Directa
<b>INSAFORP</b>	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
<b>ISNA</b>	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia
<b>IUDOP</b>	Instituto Universitario de Opinión Pública
<b>L</b>	Largo Plazo (tiempo para realizar una acción)
<b>M</b>	Mediano Plazo (tiempo para realizar una acción)
<b>MAG</b>	Ministerio de Agricultura y Ganadería
<b>MARN</b>	Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales
<b>MH</b>	Ministerio de Hacienda
<b>MINEC</b>	Ministerio de Economía

<b>MOP</b>	Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano
<b>MTPS</b>	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
<b>MSPAS</b>	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
<b>ODM</b>	Objetivos de Desarrollo del Milenio.
<b>OIJ</b>	Organización Iberoamericana de la Juventud
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OJJ</b>	Oficina de Justicia Juvenil
<b>ONG</b>	Organizaciones no gubernamentales
<b>ONU</b>	Organización de Naciones Unidas
<b>PEA</b>	Población Económicamente Activa
<b>PIB</b>	Producto Interno Bruto
<b>PNUD</b>	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>RED</b>	Red Nacional de Oportunidades de Empleo
<b>SJ</b>	Secretaría de la Juventud
<b>SNET</b>	Servicio Nacional de Estudios Territoriales
<b>SNF</b>	Secretaría Nacional de la Familia
<b>STP</b>	Secretaría Técnica de la Presidencia
<b>TCI</b>	Tecnología de las Comunicaciones por Internet
<b>TLC/USA</b>	Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de América
<b>UNESCO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
<b>UNICEF</b>	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
<b>USAID</b>	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (por sus siglas en inglés)



## Presentación

La lectura de este libro es apasionante. A través del estudio de la situación laboral de los jóvenes, de las ofertas de empleo que reciben, de la visión de los empresarios, podemos ir descubriendo el complejo entramado de desafíos que nos presenta el futuro. Uno a uno desfilan los problemas que tocan a este sector decisivo de nuestros jóvenes, desde la migración como alternativa frente a una situación de empleo escasa y poco atrayente, hasta los cambios que ha generado en el empleo la propia transformación de nuestra economía con el auge y la apuesta por el sector terciario.

La todavía baja escolaridad, la educación sin apenas orientación laboral, el círculo vicioso de la pobreza que fuerza a iniciar en épocas tempranas la búsqueda de trabajo y a abandonar los estudios (y por tanto mantenerse en la pobreza), nos muestran algunas raíces de nuestros problemas estructurales. El abultado desempleo en el sector joven, los efectos sicosociales del mismo, la especial dureza con que afecta al sector rural nos ayudan a entender parte de nuestros fenómenos sociales. No hay duda que el tema empleo y el tema violencia juvenil tienen relación directa. A mayor y mejor empleo disminuye la violencia. Y ciertamente cuando el empleo es escaso aumenta incluso la vulnerabilidad de aquellos jóvenes desempleados que no tienen tendencia a la violencia.

Pero más allá de la dureza de la situación, este libro es también un signo de esperanza. Un buen grupo de instituciones, una Universidad, dos ONG's, junto con la colaboración de dos instituciones estatales y dos organizaciones internacionales de apoyo al desarrollo, se juntan para investigar un problema nacional. Y lo investigan ampliamente: reflexionando sobre el trabajo de otros grupos y sectores y conversando con todos los que forman parte del problema y de la solución del mismo. Desde las instituciones del Estado a los empleadores. Desde los grupos dedicados a formar emprendedores hasta los mismos jóvenes que sufren sus primeras experiencias de un trabajo duro o del propio desempleo.

El título del libro, "Oferta, demanda e intermediación laboral: aportes para la integración de jóvenes al mercado de trabajo salvadoreño", nos da una primera clave para entenderlo. La intermediación, en buena parte responsabilidad de instituciones y políticas públicas, implica tareas de coordinación entre diversas instituciones estatales, así como con sectores privados, para lograr conectar adecuadamente la oferta de mano de obra con los requerimientos de la demanda laboral.

Esta tarea de unir criterios, de presentar problemas y soluciones al mismo tiempo, de recordarnos que el tema del empleo es tarea y responsabilidad de todos, prepara sin duda el camino hacia una acción concertada de respaldo a políticas públicas. Sin ella difícilmente encontraremos el camino para construir un futuro distinto. La Empresa,

## Presentación

el sector educativo, los propios jóvenes laborantes, la investigación minuciosa del sector empleo, las diferentes instancias estatales relacionadas con el mundo de lo laboral, los propios sindicatos, deben unirse para encontrar vías de salida a un problema, el desempleo y subempleo juvenil, así como a las dificultades de adaptación al primer empleo. Las amenazas de una situación dura y compleja respecto al empleo se interrelacionan y agravan con otros factores de disfunción social. Es tarea de todos unimos en torno a una problemática como la que describe este libro, que es simultáneamente camino de desarrollo y camino de integración social.

Nadie duda hoy que la oferta de trabajo abundante y adecuadamente remunerada es fuente de autorrealización personal, de estabilidad familiar y de desarrollo. Poner los medios para alcanzar esa meta nos corresponde a todos. El libro que ponemos en sus manos ofrece pistas, caminos de solución, ideas para el diálogo, enriquecimiento de visiones para avanzar hacia esa meta que todos deseamos.

P. José María Tojeira s.j.  
Rector UCA

## Prólogo

Proporcionar trabajo digno y productivo a las y los jóvenes es una de las metas contempladas en los objetivos del milenio. Sin embargo, al analizar la tasa de desempleo juvenil, el cual se ha escogido como indicador para medir los avances en el cumplimiento de esta meta, no solo ha habido pocos avances, sino que, entre todas las metas, esta es la que posee el peor desempeño. En efecto, entre 1993 y 2003, de todas las regiones en desarrollo, solo en África hubo una leve disminución de esta tasa, pero este continente sigue siendo la región con el desempleo juvenil más alto.

En América Latina y el Caribe, según datos de la Organización Internacional del Trabajo, el desempleo de las y los jóvenes de 15 a 24 años aumentó, en ese mismo período, de 12,4 a 16,6 por ciento, respectivamente, triplicando la tasa correspondiente a los adultos, hecho que refleja que, en realidad, la mitad de los desempleados de la región son jóvenes. Destaca la gravedad del problema en el caso de las mujeres jóvenes, cuya tasa de desempleo, a nivel regional, alcanzó el 20,8 por ciento, nivel significativamente más alto que en el caso de los hombres jóvenes (14,0 por ciento). Pero no solo en los desempleados se reflejan los graves problemas de inserción laboral juvenil. Cabe señalar que, en el grupo de entre 15 y 19 años, alrededor del 5 por ciento —uno de cada veinte jóvenes— no estudia ni se desempeña en oficios del hogar, no trabaja y tampoco busca trabajo; se trata, sin duda, de jóvenes con alto riesgo social. Por su parte, el 20 por ciento de las mujeres jóvenes del mismo grupo etario se ocupan en oficios del hogar, lo que no les promete perspectivas favorables para una futura inserción laboral. Ahora bien, entre los jóvenes que trabajan, un elevado porcentaje lo hace en condiciones precarias, inestables y con baja remuneración.

El poco avance en la inserción laboral de los jóvenes constituye una sorpresa ingrata, dado que se suponía que los avances tanto en los sistemas de educación como en los cambios de las características de la demanda (manejo de nuevas tecnologías, mayor adaptabilidad), favorecerían a la juventud, en comparación con los adultos, quienes tendrían muchos más problemas con los cambios en las pautas productivas y tecnológicas.

Ahora bien, el que la tasa de desempleo juvenil supere a la de los adultos no es de por sí preocupante. Entre los desempleados hay cesantes como personas que buscan trabajo por primera vez y, dado que para la mayoría de las personas la primera búsqueda ocurre en su juventud, sería sorprendente que la tasa de desempleo juvenil fuera menor que la de los adultos. Lo que en verdad causa preocupación es el desempleo juvenil persistentemente elevado, tanto por motivos económicos como sociales.

En efecto, el desempleo juvenil elevado representa una subutilización del capital humano, creado con el apoyo de la inversión social de los países, lo que implica que

## Prólogo

no se aproveche todo el potencial de crecimiento económico. Tomando en cuenta que la generación de empleo productivo y la educación han sido, históricamente, los canales más importantes de la movilidad social, el desaprovechamiento de los avances educativos implicaría que los graves problemas que caracterizan la región, en términos de desigualdad, se tienden a profundizar. La inserción laboral débil, temprana o tardía, relacionada con frecuencia con altos niveles de deserción escolar, afecta, sobre todo, a jóvenes procedentes de hogares pobres, con lo que se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza. Por último, las y los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población en riesgo con problemas de adaptación y marginación social.

Para una mejor comprensión de los obstáculos que conlleva la inserción laboral de los y las jóvenes y el desarrollo de políticas y programas para implementarla, con el apoyo del gobierno alemán y la cooperación de la Agencia Alemana de Cooperación (GTZ), la CEPAL llevó a cabo el proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”. En cinco países (Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú) se realizaron estudios sobre la situación laboral de los jóvenes, las políticas y los programas existentes, las expectativas, experiencias y trayectorias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral y las necesidades y experiencias de las empresas que contratan la fuerza de trabajo juvenil. Sendos documentos con propuestas se presentaron a talleres con jóvenes y a seminarios nacionales, que reunieron representantes de los sectores involucrados en el tema. Al final, la CEPAL realizó un seminario regional en donde se intercambiaron las experiencias de los cinco países. Dado que estos países se escogieron con el criterio de que la GTZ realiza actividades de cooperación bilateral en el tema de la juventud, se seguirán aprovechando, en forma directa, los resultados de este proyecto para mejorar las políticas y los programas en esos países.

En el caso de El Salvador, el Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP), de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, realizó la mayoría de los estudios acordados en el marco del proyecto, mientras que la Fundación Antidrogas de El Salvador (FUNDASALVA) desarrolló el trabajo sobre las expectativas y experiencias laborales de jóvenes y adultos jóvenes, basado en una serie de grupos focales. El proyecto contó con el interés y la cooperación de la Secretaría de la Juventud y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En el ámbito regional, los datos indican que el elevado desempleo juvenil se explica, sobre todo, porque en este grupo etario se concentra el mayor porcentaje de personas que buscan trabajo por primera vez, por los problemas que este grupo enfrenta para encontrar un primer empleo y por la elevada rotación de los jóvenes entre el empleo y el desempleo o la inactividad, que es mucho mayor que en el caso de los adultos. Así, el aumento de las tasas de desempleo juvenil, durante los noventa y a inicios de la década actual, se debe al empeoramiento general de los mercados de trabajo, más que a aspectos específicos que afectan a la juventud. Por otra parte, a la juventud no se le cumplieron las mencionadas expectativas respecto a mejorar su inserción laboral.



## Prólogo

Los estudios mostraron que en los jóvenes prevalece una gran incertidumbre en cuanto a su futuro laboral, reforzada por la percepción de que el mercado de trabajo es altamente inestable, lo cual dificulta opciones de carrera que, según ellos, ha tenido la generación de sus padres, a pesar de su nivel académico medio más bajo.

La inserción laboral de los jóvenes depende de la dinámica de la demanda laboral y, por ende, del crecimiento económico y de sus oportunidades de acumular capital humano, social y cultural, oportunidades distribuidas en forma muy desigual. Los jóvenes de menor nivel educativo —típicamente con desventajas respecto a su capital social y cultural— tienen más problemas de inserción laboral. Por lo general, están concientes de esa situación, lo cual se refleja de diversas maneras, como en su deseo por reanudar sus estudios académicos; no obstante, en la mayoría, las urgencias materiales impiden su retorno a las aulas.

Además de lo anterior, hay que señalar que, en la actualidad, no solo reciben un pago bajo, sino que también están “condenados” a desempeñar actividades de baja productividad, hecho que los excluye de significativos premios salariales a la experiencia. El mercado no valora las múltiples experiencias, ya que no implican contribuciones importantes adicionales a la productividad. En contraste, la experiencia acumulada de las y los jóvenes con mayor nivel educativo, sí podrá ser retribuida con salarios más altos, como lo muestra un análisis dinámico de los indicadores laborales.

Cabe destacar que muchos jóvenes están en procesos de búsqueda y acumulación de experiencia de forma voluntaria, lo cual contribuye a la elevada rotación mencionada antes. En estos casos, las obligaciones relacionadas con una familia propia son las que conllevan después la búsqueda de mayor estabilidad laboral.

En definitiva, la realidad sociolaboral de la juventud es muy heterogénea. Las expectativas de beneficio de los jóvenes de los cambios recientes en la oferta y la demanda laboral (mejor nivel educativo, demanda por habilidades específicas) no eran equivocadas, pero solo cuentan para un porcentaje limitado de cada grupo etario y requieren de un contexto macroeconómico favorable.

Las políticas y los programas para fomentar la inserción laboral deben tener en cuenta esta heterogeneidad. A los grupos con más problemas de inserción, sobre todo hombres y mujeres jóvenes con bajo nivel educativo, el brindarles programas que les faciliten la adquisición de un primer empleo en un entorno formal es clave, no solo para su inserción inmediata al mercado de trabajo, sino también para su futuro laboral. En tal sentido, hay interesantes experiencias en la región, tanto del lado de la oferta como de la demanda. Una economía en expansión también es una condición necesaria para la inserción laboral productiva de las y los jóvenes, ya que en las economías estancadas, sin un ambiente que estimule nuevas contrataciones, ni los mejores programas ejercerán un impacto importante. En un contexto de bajo crecimiento económico, la demanda está limitada incluso para las y los jóvenes que cumplen con las pautas de conocimientos y habilidades requeridas, hoy en día, por las empresas.

Jürgen Weller  
CEPAL



# Introducción

Esta publicación, Oferta, demanda e intermediación laboral: aportes para la integración de jóvenes al mercado de trabajo salvadoreño, pretende acercar las opiniones de jóvenes y empresarios sobre el complejo mundo del mercado de trabajo salvadoreño. Lo que se descubre es que existe un divorcio entre oferta (calificación de la mano de obra laboral) y demanda (requerimientos de las empresas), la cual podría superarse con un sistema de intermediación laboral eficiente, que no se limite a crear bolsas de trabajo o ferias de empleo, sino que logre un monitoreo, una evaluación y orientación eficientes del sistema laboral en todos sus aspectos.

Esta investigación se desarrolló en tres fases de trabajo. La primera fase contempló la realización de tres investigaciones, en torno al tema de la inserción laboral de las y los jóvenes en El Salvador. Los estudios contribuyeron a actualizar la información sobre su situación en el mercado de trabajo salvadoreño y a detectar experiencias exitosas, dirigidas a mejorar los procesos de inserción laboral. Un valor muy importante de estos estudios fue la inclusión de la visión de este grupo, así como la de los empresarios, lo cual permitió establecer, desde ambas perspectivas, las posibilidades y los obstáculos de este proceso.

El primer estudio, denominado “Tendencias del mercado laboral y experiencias en la inserción laboral de jóvenes en El Salvador”, realizado por el IUDOP, se desarrolló en tres partes. En la primera se resumen las tesis principales de dos de los principales estudios que se llevaron a cabo en El Salvador, en relación con el mercado laboral juvenil. Estas investigaciones evidencian que las tendencias de desempleo y subempleo, de este grupo en particular, se han mantenido elevadas desde hace más de cinco años. En la segunda parte se analizan las tendencias laborales de este grupo, según las Encuestas de Hogares y Propósitos Múltiple (EHPM), del Ministerio de Economía. En esta parte se destaca que la participación de las y los jóvenes no solo ha sido menor en relación con otros grupos poblacionales, sino que, sobre todo, la calidad de los espacios laborales reservados a este grupo es baja. Y, por último, el estudio describe una serie de proyectos realizados o que están llevando a cabo instituciones gubernamentales y no gubernamentales del país, los cuales permiten visualizar la estrategia implementada por cada uno.

El estudio “Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en El Salvador”, desarrollado por FUNDASALVA, permitió conocer, a través de una serie de grupos focales, la visión de las y los jóvenes sobre el mercado laboral. Los hallazgos pusieron en evidencia que este grupo considera el trabajo de gran valor. Asimismo reconoce que la obtención de un buen empleo es muy difícil en el país, en especial porque no existen redes formales de colocación activas. Las únicas redes efectivas son las de “amistad”, lo cual, refiere, hace que la competencia laboral no sea justa.

## Introducción

Existe también una disociación enorme entre las expectativas laborales de las y los jóvenes y la realidad. Así, por ejemplo, no encuentran trabajos permanentes que les gusten y que estén bien remunerados. Como tampoco encuentran la posibilidad de trabajar y estudiar al mismo tiempo, lo cual rompería el ciclo vicioso del bajo nivel educativo.

Por otro lado, el estudio “Expectativas y visión del sector empresarial sobre la inserción laboral de jóvenes en El Salvador”, realizado por el Departamento de Economía de la UCA y el IUDOP, estableció, a través de una encuesta a 90 empresarios y empresarias del área metropolitana de San Salvador, y entrevistas a presidentes de las gremiales empresariales, que los empresarios contratan, en su mayoría, a jóvenes de entre 25 a 29 años de edad. Que, además, es muy difícil encontrar a población más joven trabajando. Y aunque no existe una política clara de contratación de jóvenes, en la práctica, estos trabajan en áreas administrativas, de servicios y como vendedores. Las empresarias, por su parte, reconocen ciertas ventajas en los jóvenes, como su dinamismo, el que son moldeables y su capacidad para aprender. Asimismo reconocen que pueden ser irresponsables, inmaduros e informales. Ahora bien, de las entrevistas realizadas a quienes ostentan cargos directivos en las gremiales, sobresale el hecho de que el empresariado es consciente de la situación laboral de este sector, y se da cuenta de que las competencias que posee no son precisamente las que él, como empresario, necesita. Para los empresarios, existe un problema en todo el sistema de mercado laboral, relacionado con temas como la Ley de Aprendizaje, el poco fomento de las micro y pequeñas empresas, la falta de incentivos para las empresas que integren los programas, etc.

Al finalizar los estudios se consideró, como segunda fase, el desarrollo de tres talleres de consulta a jóvenes y adultos de toda la región, en el municipio de Santiago Nonualco, el Valle de San Andrés y el área metropolitana de San Salvador. El número de participantes varió en cada lugar. En la microrregión de los Nonualcos se contó con aproximadamente 30 personas: 15 jóvenes y 15 adultos. En San Salvador asistieron, en promedio, 60 jóvenes; y en el valle de San Andrés se contó con alrededor de 45 personas: 15 adultos y 30 jóvenes. En conjunto hicieron un total aproximado de 100 jóvenes y 30 adultos.

En términos generales, los talleres tenían dos objetivos. El primero fue la devolución de los principales resultados de los tres estudios realizados en el marco de este proyecto, a los que reaccionaron desde su propia vida y experiencia. En segundo lugar, se consultó sobre los contenidos que tendrían que incluirse en una propuesta de fomento del empleo juvenil en el país. En concreto, se indagó sobre cuatro temas para lo cual se organizaron grupos de discusión: educación y capacitación, facilitación al primer empleo, apoyo a jóvenes emprendedores, y participación de empresas y gobiernos locales.

Los tres talleres se impartieron con la misma metodología y se aplicaron de la misma forma a adultos y jóvenes por separado. En la región de los Nonualcos, se aplicó el 17 de febrero de 2005; en San Salvador, el 24 de febrero; y el 10 de marzo,

## Introducción

en el Valle de San Andrés. En todas las regiones, los eventos se desarrollaron con éxito y se cumplieron ambos objetivos. Las responsabilidades de la logística de los talleres y las convocatorias sirvieron como ensayos para afinar la estrategia del Foro Nacional, que se llevó a cabo el 5 y el 6 de abril.

Después de los estudios y talleres dio inicio la tercera fase del proceso con la elaboración del documento Lineamientos estratégicos de políticas y programas de fomento del empleo juvenil 2005, el cual se presentó públicamente el 5 y el 6 de abril, en el Foro Nacional “Propuestas de Políticas de Fomento del Empleo Juvenil”. El primer día se dieron a conocer los principales resultados de las investigaciones, dando espacio a preguntas y respuestas, y finalizó con un panel de comentaristas. El segundo día se dio a conocer el borrador del documento para su discusión y análisis. Muchas de las sugerencias y comentarios se incorporaron en la versión que se va a publicar.

Un aspecto que se debe resaltar del Foro Nacional fue la diversidad de instituciones que participaron. Hubo instituciones del gobierno central y municipal; asimismo se logró la participación de una gran proporción de organismos no gubernamentales, nacionales e internacionales, agencias de cooperación y embajadas; los representantes de centros de educación media y superior brindaron aportes novedosos en el tema educativo; tampoco faltaron las contribuciones de algunas gremiales empresariales y de empresas privadas. La visión regional la ofreció Jürgen Weller, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), quien, además, coordinó el proyecto regional.

El Foro Nacional fue impulsado con mayor compromiso por los representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), a través de su Departamento de Previsión Social y Empleo Nacional, y la Secretaría de la Juventud. En el Foro las instituciones de gobierno consideraron que se necesita un sistema nacional de fomento del empleo juvenil, para lo cual se tienen que diseñar políticas y programas específicos, incluida la solidaridad social empresarial, la cual constituye un aporte fundamental.

Sumado a lo anterior, el representante de la CEPAL, ofreció un panorama de las políticas de fomento del empleo juvenil en América Latina. Mencionó que las cifras generales de empleo en América Latina muestran un estancamiento en la participación y una tendencia a la baja de la ocupación laboral. La participación de los hombres se ha reducido en doce años, mientras que la de las mujeres ha aumentado. La tasa de ocupación muestra la misma tendencia según sexo, pero el desempleo ha aumentado para ambos grupos. Tanto para los hombres como para las mujeres jóvenes existen dificultades específicas en lo que se refiere a inserción laboral, las cuales se clasifican en cuatro: problemas en la oferta, la demanda, la intermediación y el proceso productivo. Destacó también que el proceso de incidencia, la modificación o transformación de iniciativas para mejorar el fomento del empleo juvenil pasa por dos campos específicos: el área de política laboral y el de las políticas del mercado de trabajo. Además resumió las lecciones aprendidas de las experiencias en América Latina.

## Introducción

El principal reto hacia futuro después de esta rica experiencia será sin duda alguna poner en práctica lo establecido en los documentos, a través del compromiso de todas las instituciones que participan en el sistema laboral. De manera más específica, será necesario formular programas, proyectos, planes y acciones; diferenciar los niveles de intervención (región centroamericana, nacional, intermunicipal, local-municipal); establecer “mesas de empleo” permanentes por regiones; crear un Comité Técnico-financiero para el Fomento del Empleo Juvenil; y, finalmente, crear una Comisión Técnica capaz y concedora de la problemática para darle seguimiento.

Finalmente, quiero agradecer la participación de una gran cantidad de personas y de instituciones en este proceso, en especial, al Comité Asesor del Proyecto, coordinado por el Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP), el cual estuvo conformado por representantes de instituciones públicas, como el Ministerio de Trabajo y la Secretaría de la Juventud, y de organizaciones no gubernamentales, como la Fundación Antidrogas de El Salvador (FUNDASALVA) y la Fundación Salvadoreña de Apoyo Integral (FUSAI).

Un reconocimiento importante merece la Cooperación Técnica Alemana (GTZ), en la persona de Anja Kramer, quien acompañó el proceso de manera muy cercana, aportó ideas, discutió resultados y sugirió perspectivas de análisis. De la misma manera, sin el apoyo de la CEPAL, a través de su representante del proyecto, Jürgen Weller, las reflexiones y el contenido final de este documento no tendrían la profundidad con que se hizo. Finalmente, quisiera agradecer los aportes del equipo técnico y de procesamiento del IUDOP, en concreto a Patricia Jule por su trabajo en la encuesta a los empresarios, y a Esmeralda Valdivieso por hacer haber revisado y sugerido cambios de estilo en el documento que ahora se publica.

Marlon Carranza  
San Salvador, mayo del 2006

# TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL Y EXPERIENCIAS EN LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES EN EL SALVADOR.

Por Marlon Carranza

## Introducción

**E**l empleo ha sido en los últimos años la preocupación más importante para los salvadoreños, equiparándose sólo a la inquietud producida por la violencia social. Por ejemplo, en la encuesta “Evaluación de los salvadoreños sobre el gobierno de Francisco Flores y expectativas hacia el nuevo gobierno”, realizada por el IUDOP en el mes de mayo del 2004, el desempleo y la situación económica nacional consti-tuyeron los fracasos más identificados por la población, al mismo tiempo, los Ministerios de Trabajo y Economía fueron los gabinetes peor evaluados en el mismo período presidencial.

En los últimos años diversos sectores sociales han hecho propuestas dirigidas a ampliar y mejorar la situación laboral del país. En ese contexto, algunas instituciones y grupos empresariales han reconocido el enorme potencial económico, laboral y social que tiene la juventud; sin embargo, todavía no existe una propuesta unificada que ayude a aprovechar el recurso humano joven disponible. Por el contrario, los y las jóvenes, considerados como aquel grupo que se encuentra entre las edades de quince a veinticuatro años siguen siendo el grupo etario más afectado por el desempleo abierto desde hace varios años.

Al mismo tiempo, en el país se han realizado muy pocos estudios que ayuden a entender porqué el grupo poblacional con mayor potencial productivo no puede ser aprovechado por el sistema económico, ni se ha podido explicar por qué es tan difícil que una importante porción de este grupo no trabaje. Este artículo pretende entonces profundizar en la relación que tienen los jóvenes y el mercado laboral, aprendiendo de los hallazgos obtenidos de los pocos estudios previos realizados, para finalmente hacer una actualización de las tendencias laborales en el período 1998-2003.

## CAPÍTULO PRIMERO:

### Estudios previos de juventud y mercado laboral en El Salvador

No es hasta bien entrado el presente milenio cuando se desarrollaron algunos estudios sobre juventud y el mercado laboral, a continuación vamos a presentar algunos de ellos. No pretende este trabajo hacer una descripción exhaustiva de lo que ahí se dice sino simplemente hacer énfasis en la metodología utilizada, los hallazgos, y sobretodo, retomar las hipótesis que pretenden explicar la situación de desempleo juvenil. Al mismo tiempo presentamos algunas cifras oficiales de la situación laboral de los jóvenes obtenidas a través de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples.

#### 1. Empleo juvenil según las Encuestas de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM)

Debido a que el último censo nacional fue realizado en el año 1992, la única información oficial actualizada y disponible que mide la situación laboral de los jóvenes ha sido la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM) del Ministerio de Economía y de la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC). Las cifras presentadas corresponden al período que va de 1998 a 2003.

Las EHPM insisten en decir que la estructura poblacional de El Salvador refleja un país con una población eminentemente joven. En el año 2003 los menores de 30 años de edad representaban el 63 por ciento de la población total.

**Cuadro 1.1: Población total y población juvenil**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>Pobl.TOTAL</b>	6,046,257	6,154,079	6,272,353	6,428,672	6,510,348	6,639,010
<b>15-19</b>	659,674	677,555	661,341	673,588	672,523	681,391
<b>%</b>	10.91	11.00	10.54	10.48	10.33	10.26
<b>20-24</b>	580,396	606,703	613,723	638,173	626,071	644,254
<b>%</b>	9.60	9.85	9.78	9.93	9.62	9.70
<b>15-24</b>	1,240,070	1,284,258	1,275,064	1,311,761	1,298,594	1,325,645
<b>%</b>	20.5	20.86	20.33	20.40	19.95	19.97

Fuente: Elaboración propia según la EHPM de 1998 a 2003

Según cálculos realizados con la información del *cuadro 1.1*, la tasa de crecimiento promedio de la población juvenil en el período 1998-2003 fue de 1,3 por ciento anual, cifra menor al crecimiento promedio del total de la población en ese mismo período que fue de 1,8 por ciento anual. Sin embargo, al desagregar las tasas de crecimiento



## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

por grupos de edad notamos que, aunque el grupo etario de 15 a 19 años obtuvo apenas un crecimiento promedio de 0,68 por ciento anual, el grupo de 20 a 24 años logró una tasa promedio de 2,11 por ciento anual, superando al crecimiento promedio de la población total.

Por otro lado, del Cuadro 1.1 también podemos constatar que el crecimiento de la población tuvo en este período un comportamiento irregular. Así por ejemplo en los años 2000 y 2002 se detectó un decrecimiento de la población juvenil respecto a los años anteriores respectivos. Mientras que en el año 2001 y 2003 la población joven aumentó con tasas que superaron a las del total de la población. Así por ejemplo, en el año 2003 la población entre 15 y 24 obtuvo una tasa de crecimiento de 2,1 por ciento respecto al año anterior, que significó 27,051 jóvenes más que en el año 2002.

**Cuadro 1.2: PEA total y PEA juvenil**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>PEA Total</b>	2,403,194	2,444,959	2,496,365	2,634,800	2,572,977	2,707,272
<b>PEA Juvenil</b>	631,358	633,445	608,962	644,822	593,549	645,812
<b>%</b>	26.2	25.9	24.3	24.4	23.0	23.8

**Fuente:** Elaboración propia según la EHPM de 1998 a 2003

En el *Cuadro 1.2*, podemos observar como la Población Económicamente Activa (PEA) juvenil representa alrededor de la cuarta parte de la PEA total, lo que hace de los jóvenes un grupo potencial muy importante dentro del mercado laboral<sup>1</sup>. Ciertamente, en los últimos años se ve una tendencia a la disminución en su participación, existen varias hipótesis para interpretar esto, una de las más plausibles es que los jóvenes permanecen más en el sistema escolar antes de incorporarse en el mercado laboral, lo cual sería muy positivo; sin embargo, en relación al tema que queremos desarrollar basta con decir que los jóvenes representan un importante sector del mercado laboral.

Otra constante en las afirmaciones hechas por las EHPM es que el sector juvenil es el grupo más afectado por el desempleo abierto. Al mismo tiempo, y como podemos ver en el *cuadro 1.3*, al desagregar las tasas de desempleo por sexo, los hombres tienen las tasas de desempleo mayor.

En el cuadro siguiente podemos ver con claridad cómo las tasas de desempleo juvenil en la mayoría de los casos están cercanas a duplicar las tasas totales de desempleo nacional. Esta es una tendencia que se ha mantenido en los últimos 6 años y que no parece estabilizarse, todo lo contrario, en algunos momentos parece hacerse más grande. Finalmente, la explicación de porqué el desempleo femenino es menor es muy complejo, sin embargo, algunos afirman que se debe al incremento de la capacidad laboral de las mujeres en los últimos años.

1 No hay que olvidar que la medida de la Población Económicamente Activa (PEA) se basa en la disponibilidad para el trabajo, por eso incluye a todas aquellas personas que trabajan y a quienes desean encontrar un trabajo, este último grupo son los que se categorizan como desocupados o desempleados.

**Cuadro 1.3: Tasas de desempleo nacional y juvenil por sexo en el período 1998-2003**

Años	Tasa de desempleo total	Tasa de desempleo juvenil total	Tasa de desempleo juvenil hombre	Tasa de desempleo juvenil mujer
1998	7.31	12.88	12.73	13.14
1999	6.96	12.52	13.95	9.90
2000	6.96	13.10	15.20	8.88
2001	6.96	11.22	12.17	9.36
2002	6.23	11.45	13.09	8.45
2003	6.92	11.39	13.46	7.68

Fuente: Elaboración propia según la EHPM de 1998 a 2003

Finalmente, las EHPM afirman que los jóvenes son el grupo poblacional con mayor preparación académica en relación a cualquier otro grupo etario. Por ejemplo, en el año 2003 el 30 por ciento de toda la población que poseía entre 7 y 9 años de estudio eran jóvenes entre los 15 y 19 años, y el 22,6 por ciento de todos los que tenían entre 10 y 12 años de estudio aprobado se encontraban entre las edades de 20 y 24 años.

## **2. Incorporación de los jóvenes al mercado laboral: dos estudios nacionales**

En el país se han desarrollado dos estudios sobre juventud y mercado laboral. El primero de ellos lleva por título “Se buscan jóvenes: juventud y mercado de trabajo” y fue realizado por la Facultad Latinoamericana para las Ciencias Sociales (FLACSO), se publicó en el año 2002, aunque analiza el período 1992-1998. El segundo estudio fue realizado por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) con el título “Jóvenes y Mercados de Trabajo Urbano en El Salvador”, el cuál se dio a conocer en el año 2002.

Ambos estudios utilizaron enfoques metodológicos muy particulares. Por ejemplo, el estudio de FLACSO se centró en las valoraciones y percepciones de los demandantes o empleadores del capital humano joven. Por eso, como bien afirman en su introducción, más allá del diagnóstico global de la situación del mercado laboral juvenil, el análisis realizado se sustenta en la ejecución de una encuesta sobre una muestra de 315 empresas del Área Metropolitana de San Salvador (AMSS), Santa Ana y San Miguel entre agosto y septiembre del año 2000. En la muestra 108 entrevistas se realizaron a empresas grandes, 76 a medianas, 62 a pequeñas y 69 a microempresas. En cambio, el estudio del INSAFORP se basó en métodos cualitativos debido a que su objetivo fue proveer insumos que permitieran diseñar políticas y estrategias de formación laboral entre los jóvenes. En ese sentido, el estudio no pretende sacar

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

conclusiones o tendencias nacionales sino profundizar en las dinámicas locales de empleo juvenil.

Los estudios mencionados coinciden en comenzar haciendo una descripción del mercado laboral del país. Ambos parten diciendo que la configuración que toma el mercado laboral salvadoreño está muy relacionada con el modelo económico establecido. Así por ejemplo, FLACSO insiste en que la economía del país se había estancado para finales de la década de los noventa, lo que influyó en la dinámica laboral, de esa manera, aunque en sus inicios la economía salvadoreña experimentó un aumento (crecimiento promedio del PIB de 4.8 por ciento anual) y las exportaciones e importaciones crecieron considerablemente, pudiéndose incluso disminuir la inflación, en el último quinquenio se dio un decrecimiento de la economía debido a la insuficiencia de la inversión privada.

En otras palabras, la terciarización de la economía fue el modelo que se impuso, significando esto que la base sobre la que descansa el crecimiento de la economía es el sector terciario (comercio y servicios). Así, en Noviembre de 2000, el Banco Central de Reserva (BCR) calculó que las actividades comerciales y de servicios representaban el 63 por ciento del PIB del país, seguido de la industria con el 21 por ciento, y finalmente el sector agropecuario con únicamente el 13 por ciento<sup>2</sup>. Lo anterior refleja el principal cambio del modelo económico del país: que el sector agrícola, que en la década de los setenta aportó hasta el 25 por ciento del PIB de la economía del país, tuviera una reducción tan sensible.

Los autores afirman que este cambio ha provocado mucho desequilibrio en el mercado laboral, se abren puestos de trabajo, se cierran otros, no hay estabilidad, ni armonía con el sistema económico, lo que explicaría, entre otras cosas, los altos índices de desempleo y subempleo, especialmente para algunos sectores de la población.

Lo más grave, es que la población en general, pero sobre todo la Población Económicamente Activa (PEA) crece a un ritmo rápido, lo que plantea el reto de crear las condiciones que permitan incrementar la capacidad económica del país para generar los empleos que se necesiten. Así, en 1998 la tasa de crecimiento de la PEA fue de 7,03 por ciento, y aunque el 92,7 por ciento de la PEA total tenía empleo, de esos el 31,5 por ciento eran subempleados y menos de dos tercios tenían un trabajo pleno. El subempleo, a veces más que el desempleo, concluyen los estudios, es reflejo de la escasez de trabajo debido al moderado crecimiento económico y a la escasa dinámica del empleo formal.

Los autores, por otro lado, y pasando al tema educativo, afirman que a pesar del incremento de los años de escolaridad en la población total del país, los niveles educativos de la PEA son todavía muy bajos en relación a otros países. Por ejemplo, en 1997, el 40 por ciento de la PEA total, apenas había aprobado tres años de escolaridad. El estudio de FLACSO afirma que la educación se vuelve en la mujer el factor más importante para explicar la probabilidad de incorporarse al mercado laboral, tendencia que no se observa en los hombres. Es por eso que las mujeres que trabajan muestran

---

2 BCR, Boletín estadístico mensual, Noviembre 2000, San Salvador.

## Primera Parte, el diagnóstico

mejores tasas nacionales de escolaridad que los hombres. Otro hallazgo importante en relación al tema del estudio fue encontrar que, entre la población desempleada, aquellos que habían alcanzado su educación media tenían tasas más altas de desempleo que quienes tenían poca o ninguna escolaridad y que las personas con educación superior.

Finalmente, se advierten el grave problema de pérdida de puestos de trabajo en los sectores rurales. En 1997 el sector agropecuario era todavía el lugar en donde se generaba más empleo, pero reconocían que pronto eso iba a cambiar, en contraste el comercio figuraba como el sector que más importancia relativa había ganado. Aunque la población rural emigrara a la ciudad, sus bajos índices de escolaridad no permitirían que accedieran a buenos puestos de trabajo.

En relación al tema de la juventud los estudios confirman ya desde entonces las hipótesis mencionadas por las EHPM: que la población joven es el grupo demográfico más importante, que es el grupo que tiene las tasas de desempleo más altas y que es el sector que tiene mejores tasas de alfabetismo y escolaridad en relación a cualquier otro grupo poblacional.

Sin embargo, y en relación a la educación juvenil, identifican importantes déficits en torno a este grupo poblacional. En primer lugar, que el acceso a la educación media no es posible para toda la juventud, debido a que todavía existe un alto porcentaje de jóvenes que no termina noveno grado, y muchos simplemente no tienen posibilidades de llegar a bachillerato. Ni el Área Metropolitana de San Salvador, municipio que tiene las mejores tasas de cobertura educativa, tiene una total cobertura para tercer ciclo de primaria o secundaria.

Muy unido al tema educativo, uno de los hallazgos de los estudios fue identificar que el 52 por ciento de los y las jóvenes se encontraba en situación de pobreza. El estudio de FLACSO establece un círculo vicioso: mientras más joven es el individuo que pertenece a un hogar pobre, mayor será su obligación de desligarse de su formación educativa para incorporarse al mercado laboral, pero eso hará que siga estando dentro de una situación de pobreza igual que sus padres.

En relación a la participación de los jóvenes en el mercado laboral los estudios insisten en no perder de vista que para 1998 la tasa de crecimiento anual de la PEA juvenil fue de 11,2 por ciento, lo que indicaba una enorme cantidad de jóvenes nuevos que se incorporarían al mercado laboral. Como es obvio la participación de los jóvenes aumenta con la edad, con la excepción de los jóvenes de 15 a 17 años del sector rural quienes experimentan una inserción más temprana.

La principal hipótesis de la investigación de FLACSO para explicar el desempleo juvenil es afirmar que éste ocurre porque los jóvenes están en desventaja con los adultos en la competencia por acceder a puestos laborales. Así, ellos recién han sido incorporados al sistema, no tienen experiencia laboral y poseen bajos niveles de calificación (competencias técnicas específicas). Por eso, en un contexto de bajo crecimiento de la economía, los empleadores, al dejar de contratar, eliminan al grupo más vulnerable, que en este caso son los jóvenes. Añadido a lo anterior, un obstáculo adicional que tienen los jóvenes procedentes de sectores socialmente excluidos es la deficiencia en habilidades socialmente

apropiadas y de hábitos de trabajo. Todo eso hace que la búsqueda del primer trabajo en esas condiciones económicas sea un gran reto, especialmente cuando el 33 por ciento de los que buscan trabajo lo hacen por primera vez.

La alta situación de desempleo hace que los jóvenes se vean obligados a trabajar como subempleados, de forma precaria, con contratos de corta duración y que requieren poca cualificación. De esa manera, según datos de FLACSO, en 1997 sólo el 56 por ciento de los jóvenes estaban plenamente ocupados<sup>3</sup>, cifra que contrasta con el 70,7 por ciento en los adultos. Al mismo tiempo, el 59 por ciento de los jóvenes entre 15 y 19 años sufrían subempleo invisible, percibiendo ingresos menores al salario mínimo. En términos generales, ese mismo año, el 90 por ciento de los jóvenes empleados percibieron salarios inferiores a 1000 colones (la cifra para los adultos fue 70 por ciento), aquí se incluye el 16.4 por ciento que no recibió ningún salario.

Aunque el INSAFORP no pretende darnos una hipótesis que explique el alto desempleo juvenil insiste en repensar el modelo educativo en el país de cara a mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes. Así, reconoce que la educación es un factor estratégico para mejorar las condiciones en la que los jóvenes pueden tener mejores empleos y mayores niveles salariales, sin embargo se pregunta si la escolaridad formal es suficiente para dotar de las habilidades necesarias a los jóvenes e insertarse en el mercado laboral. El estudio sostiene que la habilitación para el trabajo y la formación técnico profesional, tanto como la educación formal, deberían de ser áreas prioritarias de atención por parte del Estado y de los sectores privados de la economía. El primer paso será ampliar las ofertas de formación técnica formal e informal dentro del sistema educacional.

Como se había señalado anteriormente, el estudio de FLACSO añade la perspectiva de la dinámica laboral que se desarrolla en las empresas. Así, según la característica de las 315 empresas encuestadas según su muestra, el 91 por ciento de los jóvenes se ubicarían en las empresas grandes<sup>4</sup>. También, y cómo era de esperar, a medida que los jóvenes llegan a su mayoría de edad tienen más posibilidad de ser contratados por empresas y de obtener contratos fijo. Según el estudio, las empresas grandes valoran más de los jóvenes la experiencia, conocimientos y adaptación a horarios, mientras empresas más pequeñas se fijan más en capacidad física y actitud emprendedora. Ambos grupos de empresas valora el mayor nivel educativo y actitud. Desde el punto de vista de los empresarios, el principal motivo para la no contratación de jóvenes es la indisponibilidad de plazas, aunque reconocen la existencia de barreras que tienen que ver con las actitudes de los jóvenes hacia el trabajo, entre ellas, la falta de madurez, responsabilidad y seriedad.

---

3 Esta cifra en el estudio del INSAFORP es de 21,2 por ciento.

4 Hay que hacer aquí un importante señalamiento, y es que estos datos sólo pretenden describir lo que ocurre con la muestra y no lo que existe en la realidad. En la muestra de Flacso se escogieron 108 empresas grandes, es decir el 34% de la selección, lo que refleja una sobremuestra a favor de las empresas grandes, ya que en la realidad éstas sólo representan alrededor del 14% de todas las empresas del país.

## Primera Parte, el diagnóstico

En relación a la opinión de los jóvenes sobre algunos temas laborales el estudio del INSAFORP nos dice que éstos confirman la necesidad de capacitación y formación para el trabajo, sin embargo no están en capacidad de apuntar y precisar más. Los jóvenes no son capaces de hacer una reflexión sobre su futuro y sobre su trabajo local en particular. Existe una enorme desorientación en relación a la habilitación para el trabajo.

Finalmente, los estudios plantean una serie de recomendaciones sobre cómo mejorar la relación de los jóvenes y el mercado laboral del país. Así, el estudio de FLACSO sostiene que hay dos grandes líneas de énfasis que tendrían que desprenderse: la vertiente educativa y la económica. En el primer caso se insiste en que se tomen muy en cuenta los cambios tecnológicos que se está dando en el área productiva, es necesario que se genere un sistema en donde la coparticipación del sector empresarial sea fundamental y apoye una sólida formación básica de los jóvenes, con un sistema educativo primario y secundario de alta calidad y cobertura. Una política que ayude a crear reformas en el sistema educativo en términos de dotar de capacidades de aprendizaje a los jóvenes para mejorar la competitividad de las empresas y por tanto de la nación, se vuelve muy recomendable.

En el segundo caso, la vertiente económica, se trataría de crear estrategias para evitar el estancamiento y reducción de oportunidades de inserción en los sectores formales. Así en períodos de lento crecimiento económico el desempleo recae más en los jóvenes porque tienen menos experiencia y están recién integrados al mercado laboral. Una política económica tendría que buscar obtener un crecimiento económico relativamente alto y sostenido, por otro lado, la dinámica económica tiene que evitar que los jóvenes trabajen a temprana edad para que pierdan la continuidad en la enseñanza. Se sugiere que para suplir la falta de experiencia en la juventud se cree un sistema de pasantías.

El INSAFORP por su lado cree en la necesidad de ofrecer una atención integral a las necesidades de formación laboral de los jóvenes; fortalecida y cimentada en una coordinación interinstitucional entre los actores del mercado laboral y las instancias gubernamentales pertinentes. Además, tal oferta de formación laboral debe de acompañar y responder a la dinámica económica del mercado local.

Para lograr lo anterior se deben cumplir ciertas condiciones. La primera es que el sistema económico debe generar suficientes fuentes de empleo, como para satisfacer un alto porcentaje de la oferta de trabajo. La segunda es que los jóvenes reciban una atención específica como grupo social vulnerable y de importancia estratégica para el desarrollo económico y social de la nación. Se propone, diseñar un sistema innovador del mercado laboral que busque la incorporación inmediata de los jóvenes salvadoreños, y donde se articule el aparato productivo local y la oferta de educación y formación laboral. Y finalmente, se debe lograr una atención coordinada por parte de las instituciones nacionales correspondientes, que hagan posible una atención cada vez más integral de sus necesidades de la juventud para lograr una adecuada inserción laboral. Es por eso que en sus recomendaciones de políticas laborales se sugiere la creación de una Red Interinstitucional a favor de la formación e inserción laboral de los jóvenes salvadoreños donde tendrían que involucrarse los Ministerios de Salud, Educación, Economía, etc., junto con otras instituciones como las universidades e inversores extranjeros.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

Los estudios anteriores hacen una serie de afirmaciones basados en los hallazgos de sus investigaciones, sin embargo para finalizar este apartado habría que puntualizar las limitaciones que su análisis presenta. Así, el estudio de FLACSO sostiene una serie de ideas y presupuestos macro-económicos, por ejemplo establece que el estancamiento de la economía del país se debió a que la inversión privada no fue suficiente lo que provocó que el desempleo juvenil fuera más alto. Este análisis, sin embargo, necesita enriquecerse con otros enfoques que analizan las dinámicas de los principales involucrados en el mercado laboral, los empresarios y los jóvenes. Así por ejemplo, Weller en su estudio “La problemática inserción laboral de los y las jóvenes”, plantea que las altas tasas de desempleo son el resultado de la alta rotación de los jóvenes en sus primeros puestos de trabajo. Es como si las expectativas de los jóvenes se ven frustradas y rápidamente buscan otros empleos, hasta que finalmente encuentran otra posibilidad que más se adapte a sus necesidades.

Por otro lado, la sobremuestra de la encuesta realizada por FLACSO a las empresas hace que se de un desbalance a favor de las empresas grandes, por eso es que aparecen más jóvenes contratados en ese grupo. De hecho, todo el capítulo tercero de su estudio, que es la descripción del mercado de trabajo, se ve determinado por esa muestra, explicando porqué cobra tanta fuerza el planteamiento del estudio formal más que la formación técnica, y es que uno de los requerimientos más importantes de las grandes empresas es la educación formal. Ese sesgo es una importante debilidad del estudio. Quedan de lado las dinámicas de las micro, pequeñas y medianas empresas, a pesar de que son éstas las que emplean más personas. Sólo las micro empresas (menos de 10 personas empleadas) representan el 48,6 por ciento de los empleos generados en empresas, en cambio las empresas grandes obtienen sólo el 27 por ciento (DIGESTYC, Encuesta empresarial Anual, 1999).

Por otro lado, las sugerencias del informe de INSAFORP son bastante meritorias, sin embargo adolecen de una serie de limitaciones. La primera de ellas, es que sus estudios se han centrado solamente en los jóvenes urbanos, dejando afuera el estudio de los jóvenes del sector rural del país. Esta es una limitación seria, ya que, por los datos sociodemográficos que vimos en la primera parte de este informe, un buen sector de ellos serán quienes pasarán a engrosar las largas filas de desocupados jóvenes del país. Un proyecto que busque reducir los niveles de desempleo juvenil no pueda ignorar a la masa de jóvenes rurales destinados a la desocupación.

En segundo lugar las sugerencias de INSAFORP son bastante genéricas y poco concretas. Por ejemplo, aunque menciona la creación de una “red interinstitucional” que ayude a vincular la oferta con la demanda laboral, no responde a la pregunta de quién debe de coordinar esa red. Por otro lado, la investigación no explica cómo se puede diseñar un nuevo sistema de innovación del mercado laboral. Especialmente si ese sistema también está influenciado por la economía internacional. En otras palabras, si la raíz del problema del desempleo es el sistema económico establecido, entonces ¿cómo se puede transformar ese sistema de modo que genere más y mejores fuentes de trabajo para los jóvenes? Finalmente la investigación no deja claro cuál es el papel de las economías locales como espacio para potenciarse. Su planteamiento son muy generales, hace falta un análisis del mercado laboral más local y regional, para explorar las posibilidades que estas pueden tener.

## CAPITULO SEGUNDO:

### Tendencias del mercado de trabajo para los jóvenes.

En este apartado intentaremos hacer dos cosas: primero, analizar la oferta de trabajo de la población juvenil. Por oferta de trabajo vamos a entender la composición demográfica de la población joven en términos de disponibilidad para el empleo. En segundo lugar analizaremos cómo de hecho, ha estado involucrada la población joven dentro de las principales ramas de ocupación.

#### 1. La oferta de trabajo de la población juvenil

##### 1.1. Tendencias de la población económicamente activa juvenil

En el año 2003 la PEA juvenil llegó a ser 645 mil jóvenes de los cuales el 55,3 por ciento residían en áreas urbanas y el 44,7 por ciento en sectores rurales; estaba constituida en 64,1 por ciento por hombres y en 35,9 por ciento por mujeres. Su tasa de crecimiento anual alcanzó 8,8 por ciento ya que en el año 2002 había una PEA juvenil de 593 mil jóvenes.

Lo primero que hay que constatar es que, según tendencias de los últimos años, la tasa de crecimiento de la PEA juvenil es mayor que la tasa de crecimiento de la PEA para toda la población. Vemos que la tasa de crecimiento de la PEA total apenas alcanzó el 5,2 por ciento en el año 2003 cuando la PEA juvenil es de 8,8 por ciento como habíamos dicho. Lo importancia de la PEA juvenil no es sólo que representa cerca de la cuarta parte de la PEA total, sino que crece a un ritmo mayor que ésta.

Si bien es cierto, como vimos en la primera parte del trabajo, la PEA juvenil ha tenido en los últimos años una ligera tendencia a disminuir su proporción respecto a la PEA total, eso no quiere decir que, en términos absolutos la PEA juvenil haya disminuido. Así por ejemplo, de 1998 a 2003 hay un crecimiento neto de un poco más de 14 mil jóvenes que se han incorporado a PEA entre 1998 y 2003.

Vamos a considerar ahora la participación de los jóvenes en la PEA según grupos de edad. En el *Cuadro 1.4* podemos observar que mientras más edad tienen los jóvenes más participan del mercado laboral.

**Cuadro 1.4: PEA juvenil de 1998 a 2003 según grupos de edad**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
PEA TOTAL	2,403,194	2,444,959	2,496,365	2,634,800	2,572,977	2,707,272
15-19 años	254,073	247,593	223,305	244,733	206,273	236,543
%	10.57	10.13	8.95	9.29	8.02	8.74
20-24 años	377,285	385,852	385,657	400,089	387,276	409,269
%	15.70	15.78	15.45	15.18	15.05	15.12

Fuente: Elaboración propia según EHPM 1998-2003



## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

Lo que se observa claramente es que hay una mayor participación de los jóvenes entre 20 y 24 años en el mercado laboral. Esto ocurre fundamentalmente porque hay más jóvenes entre 15 y 19 años que siguen asistiendo a la escuela. Aún así, no es nada despreciable el aporte del 9 por ciento (promedio) de los jóvenes entre 15 y 19 años que están integrados al mercado laboral.

Otro indicador que nos ayudará a entender la situación de los jóvenes en el mercado laboral es la tasa bruta de participación juvenil (TBPJ). Esta medida es la razón entre la PEA juvenil y la población total juvenil, e indica la proporción de la población juvenil total del país que se encuentra activa económicamente.

**Cuadro 1.5: Tasa bruta de participación juvenil de 1998 a 2003 por sexo (En porcentajes)**

Años	Total	Hombres	Mujeres
1998	47.64	60.66	34.44
1999	47.58	61.11	33.82
2000	47.76	64.34	31.49
2001	49.16	66.63	32.55
2002	45.71	60.77	31.42
2003	48.72	64.43	33.91

**Fuente:** Elaboración propia según datos de EHPM 1998-2003

Como podemos ver en el *cuadro 1.5* alrededor de la mitad de todos los jóvenes del país se encuentran activos económicamente, esto es interesante cuando notamos que la tasa bruta de participación de toda la población en el año 2003 fue sólo de 40,7 por ciento, cifra menor que la registrada para los jóvenes. Es importante considerar aquí que la TBPJ está indicando una mayor propensión de la población juvenil por trabajar, aunque eso no implique necesariamente que lo esté haciendo. El que los jóvenes muestren un mayor deseo de participación laboral que el conjunto de la población rompe algunos estereotipos creados sobre este grupo poblacional.

Es importante aquí decir algo sobre las cifras diferenciadas por sexo. Como vemos hay una diferencia notable entre hombres y mujeres, tanto en la TBPJ como en el PEA. La tendencia es que los primeros obtienen cifras que duplican a aquellas. Según autores<sup>5</sup>, una razón de porqué las diferencias entre la participación de los hombres y mujeres en el mercado laboral formal es tan grande, es que las mujeres participan más del sector informal de la economía. El sector informal de la economía está formado por todos los negocios y empresas, grandes o pequeños, que no están legalmente registrados y que no proporcionan a sus trabajadores y trabajadoras las prestaciones

5 Martínez, Julia Evelin (1997) *Mujer y sector informal*, en *Mujer y Mundo Laboral*, San salvador, OIT, 1997.

## Primera Parte, el diagnóstico

sociales establecidas por la leyes, como por ejemplo, la inscripción en la seguridad social, el derecho a aguinaldos, vacaciones pagadas, etc. Gran parte del sector informal está constituido por microempresas donde las mujeres tienen una participación elevada y en condiciones más desfavorecidas que los hombres.

Hasta este punto hay tres cosas importantes que se han dicho: la primera, es que cerca de una cuarta parte de toda la PEA del país son jóvenes. Lo segundo, es que la tasa de crecimiento de la PEA juvenil es incluso mayor que el de la PEA total. Y, por si eso fuera poco, la TBPJ es mayor que la TBP de toda la población, lo que significa que hay un mayor interés de los jóvenes por, al menos, participar del mercado laboral formal, aunque esto no implique necesariamente que lo hagan.

### *1.2. Tendencias del empleo juvenil*

Para situar el empleo juvenil en una visión más completa vamos a comparar la tasa de crecimiento de la población juvenil, con la tasa de crecimiento del empleo juvenil y, finalmente, con la tasa de crecimiento de la población económicamente activa juvenil.

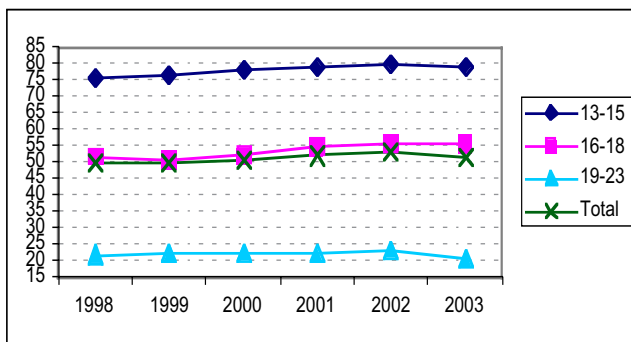
Así, los promedios de tasas de crecimiento de la población juvenil, de la PEA juvenil, y del empleo juvenil del período 1999-2003 fueron respectivamente: 1,32 por ciento, 0,6 por ciento y 0,8 por ciento anual. Los datos son interesantes. Por una lado vemos que la población juvenil crece a un ritmo mayor que el empleo juvenil y esto es preocupante, así por ejemplo, en el año 2003 había un 7 por ciento más de jóvenes que en 1998, pero sólo un 4 por ciento más de jóvenes que trabajaban. Existe el gran reto de aproximar ambas tasas para que las diferencias no se traduzcan en mayor falta de oportunidades laborales para la poblacional juvenil.

Por otro lado, resulta extraño que, aunque en el año 2003 la tasa de crecimiento de la PEA juvenil llegó a 8,8 por ciento, en el período 1999-2003 el promedio de la tasa de crecimiento sólo alcanzó el 0,6 por ciento. Esta quiere decir que de 1999 a 2003 la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo fue lenta. La pregunta ahora es por qué ocurrió esto.

Para contestar esta pregunta hay que considerar que la inserción de los jóvenes al mercado laboral se relaciona, por un lado, con su alejamiento/mantenimiento dentro del sistema educativo y, por otro, con la situación económica del hogar.

Veamos ambas posibilidades. En el caso de la permanencia en el sistema educativo es necesario partir de la hipótesis que afirma que la mayor participación educativa de los jóvenes hace que éstos retrasen su incorporación a la PEA juvenil, lo que sería muy positivo. Para visualizar mejor la perseverancia de los jóvenes en el sistema educativo presentamos el siguiente gráfico.

**Gráfico 1.1: Porcentaje de jóvenes que dijeron asistir a clases, por años y grupos de edad.**



**Fuente:** Elaboración propia según datos de la EHPM de 1998-2003

En general podemos ver que desde 1998 hasta el año 2003 hay una ligera tendencia de aumento en la proporción de jóvenes que se han mantenido en el sistema escolar. Para ayudar en el análisis hemos dividido a la población estudiantil en tres grupos. El primer grupo, aquellos entre 13 y 15 años, ha logrado los avances más importantes en la perseverancia estudiantil, pasando de un 75 por ciento de población en esa edad que dijo asistir a clases en 1998, a un 80 por ciento en el año 2002. En términos absolutos eso representó un aumento de 54,241 niños más que confirmaron su asistencia a clases.

Ahora bien los aumentos para el grupo de 16 a 18 y de 19 a 23 años son más bien modestos. El primer grupo registró un aumento porcentual de 4 puntos, ya que el porcentaje subió de 51 por ciento en 1998 a 55 por ciento en el 2003. En términos absolutos ese porcentaje representó 18,8 mil jóvenes más que se mantuvieron en el sistema educativo. Los avances en el grupo de 19 a 23 años son menores, ya que en ese mismo período se pasó de 21,8 por ciento a 20,7 por ciento en el año 2003, lo representó un logro absoluto de 1,6 mil jóvenes más que se mantuvieron en el sistema educativo en seis años.

Lo anterior nos indica que aunque hay avances en los porcentajes de permanencia de los jóvenes en el sistema escolar, todavía hay mucho por lograr. El que sólo la mitad de la juventud esté estudiando en el país, no es del todo bueno aunque existan avances.

La segunda razón que explicaría la lentitud con la que los jóvenes se han incorporado al mercado laboral en el período mencionado podría ser que el mejoramiento de su situación económica de los hogares no hace urgente que oferten su fuerza de trabajo. Como sabemos, la pobreza presiona a los jóvenes a que busquen empleo rápido. Ciertamente las EHPM de 1998 a 2003 afirman que hubo una disminución de la pobreza extrema y relativa en ese período de tiempo. Así la pobreza extrema en 1998 fue en los sectores total, urbano y rural de 18.9, 12.9 y 28.8 por ciento respectivamente; y para el

## Primera Parte, el diagnóstico

año 2003 fue de 14.4, 9.7 y 22.1 por ciento. También la pobreza relativa en 1998 fue en los sectores total, urbano y rural de 25.7, 23.1 y 29.9 por ciento; y en el año 2003 fue, para los mismos sectores, de 21.7, 20.3 y 24.1 por ciento.

Sin descartar que las dos posibilidades anteriores influyeron en el retraso de la incorporación de los jóvenes a la PEA, queremos también exponer otra razón que pueden explicar este fenómeno: las migraciones. Es probable que menos jóvenes quieran incorporarse al mercado laboral porque estos no pretenden explotar sus capacidades laborales en este país porque están programados para emigrar. Así, cuando se pregunta a los jóvenes de 16 a 18 años las razones de porqué no quieren estudiar, la segunda razón, después de que necesitan trabajar, es que “no quieran o no les interese”.

Finalmente, otra medida importante para medir el empleo es la tasa de ocupación juvenil (TOJ), que es la razón entre los ocupados jóvenes y, para este caso, la población joven en edad de trabajar. La TOJ representa el grado de aprovechamiento efectivo de los recursos humanos disponibles para el trabajo.

**Cuadro 1.6: Tasa de ocupación juvenil de 1998 a 2003 por sexo**

Años	Total	Hombres	Mujeres
1998	41.50	52.90	29.90
1999	41.60	52.50	30.40
2000	41.50	54.50	28.70
2001	43.60	58.50	29.50
2002	40.40	52.80	28.70
2003	43.10	55.70	31.30

**Fuente:** Elaboración propia según datos EHPM 1998-2003

El cuadro anterior nos indica que de toda la población joven, es decir aquellas personas entre 15 y 24 años, está efectivamente ocupada alrededor del 42 por ciento. Como podemos ver ese porcentaje sube a más de la mitad para los hombres y hasta el 31 por ciento para las mujeres. Sin embargo, por la acumulación de los porcentajes más altos en los últimos años es probable que la tendencia sea a aumentar esa proporción con el tiempo. Esto podría interpretarse como bueno, siempre y cuando no signifique el abandono por parte de los jóvenes del sistema de educación formal.

### ***1.3. Tendencias del desempleo juvenil***

En el año 2003 habían 187,2 miles de personas que estaban desocupadas, de ellas 73,5 mil eran jóvenes, de los cuales el 75,8 por ciento eran hombres y el 24,2 por ciento eran mujeres. Diferenciados por región encontramos que el 58 por ciento se ubica en el

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

sector urbano y el 41 por ciento en el sector rural. Dentro del sector urbano, sólo el área metropolitana de San Salvador posee el 55,1 por ciento de todos los desocupados urbanos.

La tasa de desempleo juvenil representan el porcentaje de la fuerza laboral juvenil que no es absorbida por el sistema económico, como vimos en el *Cuadro 1.3*, las tasas abiertas de desempleo juvenil son para cada año casi el doble respecto a las tasas de desempleo de toda la población. Al mismo tiempo no hay que olvidar que las tasas de desempleo masculino son mayores que las de desempleo femenino.

Lo que a continuación consideraremos será la proporción de población que representan los jóvenes dentro del desempleo total del país.

**Cuadro 1.7: Porcentaje de jóvenes participando de la desocupación, ocupación nacional y proporción de jóvenes dentro de la población y PEA nacional total.**

Años	jóvenes dentro del total de desocupados	jóvenes dentro del total de ocupados	jóvenes dentro de la población total	jóvenes dentro en la PEA
1998	42.97	26.25	20.50	26.20
1999	45.71	26.16	20.86	25.90
2000	45.13	25.06	20.30	24.30
2001	40.25	25.63	20.40	24.40
2002	40.69	23.77	19.95	23.00
2003	37.52	24.43	19.97	23.80

**Fuente:** Elaboración propia según datos EHPM 1998-2003

Como podemos ver el *Cuadro 1.7* hay un equilibrio bastante positivo en el porcentaje que los jóvenes representan en el grupo de ocupados, en la población total y en la PEA total del país. Sin embargo, no deja de llamar la atención que los jóvenes representaron en el período analizado una proporción alta dentro de toda la población desocupada o desempleada del país. Así por ejemplo, en 1999 casi la mitad (45.7%) de todos los desocupados tenían entre 15 y 24 años. Estas cifras, como bien afirma el estudio Argüello y Contreras (pág. 47), nos ubican en un lugar intermedio al comparar con otros países latinoamericanos.

Hay que hacer notar que si bien la proporción de desocupados parece irse reduciendo durante el período estudiado, sin embargo eso no significa que los jóvenes abandonen la desocupación para pasar a la ocupación y aumentar el porcentaje de este. Un dato muy importante es que dentro de los desocupados jóvenes existe un buen porcentaje que nunca ha trabajado y que está en búsqueda de su primer empleo. En el año 2003, a nivel nacional, había 18,3 mil jóvenes en esa situación, es decir cerca del 25 por ciento de todos los desocupados estaba en búsqueda de su primer empleo. Si estos datos los dividimos por sexo, obtenemos que de todos los hombres desocupados el 21 por ciento está en búsqueda

## Primera Parte, el diagnóstico

de su primer empleo, pero en el caso de las mujeres el porcentaje sube hasta 39 por ciento, es decir, hay más mujeres que están buscando empleo por primera vez.

Cuando analizamos las zonas geográficas encontramos más sorpresas. En el sector urbano el 29 por ciento de todos los desocupados están buscando trabajo por primera vez, los hombres jóvenes que nunca han trabajado son el 27,2 por ciento, en cambio las mujeres llegan a obtener el 35.6 por ciento en esa categoría. En el sector rural la cifra total de los que buscan empleo por primera vez es de 18.4 por ciento, que se convierte para los hombres en 13.7 por ciento, y para las mujeres esta la cifra se eleva hasta 40.2 por ciento. En el área metropolitana el porcentaje de jóvenes que buscarán empleo por primera vez sube a 31.5 por ciento, cifra que se mantiene igual para hombres y mujeres.

### **2. Tendencias del empleo juvenil según sector y principales ramas de ocupación.**

Esta parte pretende describir cómo de hecho los jóvenes se han insertado en el mercado laboral en tres categorías: según sector ocupacional, grupo ocupacional, y finalmente, según rama de actividad. En algunos momentos se hace referencia a los datos del año 2003, en otros momentos se analiza lo ocurrido en el período 1998-2003.

#### **2.1. Sector de ocupación: formalidad e informalidad en los jóvenes.**

La EHPM define al sector informal dentro de los segmentos básicos del mercado de trabajo urbano de la siguiente manera:

Es el segmento del mercado de trabajo compuesto por: Asalariados y trabajadores familiares ocupados en establecimiento de menos de cinco trabajadores; y, trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas con menos de cinco trabajadores en ocupaciones no profesionales, técnicas, gerenciales o administrativos. (EHPM, 2003, pág. 321)

Según la EHPM en el año 2003 había 298,4 mil jóvenes ocupados en los sectores urbanos del país. De ellos, el 56 por ciento se ubicaban en sectores formales y el 43 por ciento en los sectores informales de la economía.

**Cuadro 1.8: Distribución de los jóvenes por años de estudio aprobado, según sector formal e informal de la economía.**

Sector	Total	Años de estudio aprobados					
		Ninguno	1-3	4-6	7-9	10-12	13 y más
Formal	167,358	2,223	5,529	19,044	44,948	70,442	25,172
%	56.0	1.3	3.3	11.3	26.8	42.0	15.0
Informal	131,128	5,841	11,443	27,391	46,987	32,776	6,690
%	43.0	4.4	8.7	20.8	35.8	25.0	5.1

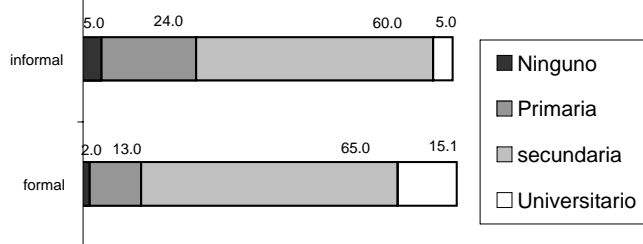
Fuente: Elaboración propia según datos de EHPM del 2003

El *cuadro 1.8* va a ayudarnos a entender cómo los años de estudios que los jóvenes han desarrollado afectan a que estos decidan entrar o no al mercado formal o al informal. En primer lugar podemos constatar que los jóvenes en educación formal tienen proporcionalmente más años de estudio que los jóvenes en el nivel informal. Así en primer lugar vemos que sólo el 1.3 por ciento de los jóvenes en el sector formal no tiene ningún año de estudio, cifra que sube a 4.4 por ciento para los del sector informal. Luego si agrupamos todos los jóvenes que han terminado primaria encontramos que en el sector formal el 14.6 por ciento se concentra en esos años, en cambio para el sector informal la cifra sube hasta 29.5 por ciento. Si agrupamos a los jóvenes que han estudiado de 7 a 12 años vemos que ahí las cifras son bastante parecidas, ya que se obtiene 68.8 por ciento para el sector formal y 60.8 por ciento para el informal.

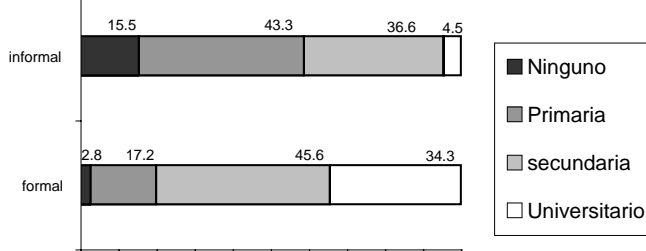
En resumen, podemos decir que ciertamente los jóvenes que pudieron entrar al sector formal de la economía tienen, en su conjunto, más años de estudio, que los que optaron por el sector informal. Sin embargo, lo que hace la diferencia entre el sector informal respecto al formal es que hay más jóvenes sólo con primaria y menos con estudios universitarios. Pero la proporción de estudiantes de secundaria es similar.

**Gráfico 1.2: Composición del sector formal e informal de acuerdo a los niveles de estudio en jóvenes y adultos**

*Jóvenes*



*Adultos*



Fuente: Elaboración propia según datos de EHPM 2003

## Primera Parte, el diagnóstico

El *Gráfico 1.2* compara la composición educacional de los jóvenes y adultos y la relación que tiene esta con su incorporación al sector formal o informal de la economía. Los datos son contundentes si notamos que cerca del 60 por ciento de los adultos del sector informal no han estudiado o han estudiado sólo su primaria y eso contrasta con el 20 por ciento de adultos con esos niveles de estudio pero en el sector formal, la diferencia es de 40 puntos. Por otro lado, sólo existe un 4.5 por ciento de personas adultas del sector informal con estudios universitarios, cuando en el sector formal el porcentaje es de 34.3 por ciento.

Es bastante más claro en los adultos que a mayor cantidad de años estudiados más posibilidad existe que haya una incorporación al sistema formal de la economía que permite gozar de más garantías sociales y mejores salarios. En los jóvenes también se observa esa tendencia, aunque a una escala menor que en los adultos.

Otro problema que aparece con fuerza en los sectores urbanos es el subempleo. En el año 2003 el subempleo alcanzó al 36.4 por ciento de todos los ocupados y se presentó con dos modalidades: el visible o por jornada y el invisible o por ingresos; la EHPM clasifica en la primera modalidad a aquellas personas que estando ocupadas trabajan menos de 40 horas a la semana en forma involuntaria; en la segunda se ubican a las que trabajando 40 horas semanales o más obteniendo un ingreso menor al salario mínimo vigente<sup>6</sup>. En el país lo que más existe es subempleo invisible o por ingresos, el 32 por ciento de los ocupados caen en esta categoría, mientras en subempleo visible sólo están el 4,4 por ciento de los salvadoreños.

**Cuadro 1.9: Distribución de la población en el año 1997 por sexo y rango de edad, según condición de empleo.**

<i>Condición</i>	Jóvenes		15-17	18-20	21-24	Jóvenes	Adultos
	hombres	mujeres					
Ocupado Pleno	61.5	48.5	35.5	47.1	66.3	<b>56.1</b>	<b>70.7</b>
Subempleo visible	3.0	2.7	5.6	3.0	2.1	<b>2.9</b>	<b>3.2</b>
Subempleo invisible	35.6	48.8	59.0	50.0	31.6	<b>41.0</b>	<b>26.1</b>
Total	100	100	100	100	100	100	100

**Fuente:** Argüello (2002) “Se buscan Jóvenes: juventud y mercado de Trabajo” Pág. 52

Como podemos ver en el *Cuadro 1.9* el subempleo invisible afecta proporcionalmente más a los jóvenes que a los adultos, notamos que el 41 por ciento de los ocupados jóvenes están en esa categoría, en cambio sólo el 26 por ciento de los adultos está en esa situación. Por otro lado vemos que el subempleo es inversamente proporcional a la ocupación plena según las edades de los jóvenes. Así, mientras más joven hay más posibilidad de caer en el subempleo invisible, por eso sólo el 35.5 por ciento de los jóvenes entre 15 a 17 años tienen una ocupación plena, siendo este grupo

<sup>6</sup> En el año 2003 el salario mínimo vigente es de 152 dólares al mes



el más afectado por el subempleo. En la misma situación están las mujeres jóvenes que tienen un porcentaje mayor de subempleo invisible (48.8%) que los hombres (35.6%).

## 2.2. Grupo ocupacional

El grupo ocupacional es el conjunto de actividades específicas relacionadas por la naturaleza del trabajo realizado. Se utiliza la Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones (CIUO88 que sustituye al CIUO68) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**Cuadro 1.10: Jóvenes por grupo etario y sexo según grupo ocupacional**

	Hombre		Mujer	
	15-19	20-24	15-19	20-24
Patrono	0.7	1.6	0.9	0.5
Cuenta propia	7.3	10.4	6.1	15.9
Familiar no remunerado	32.7	8.9	31.4	11.0
Asalariado permanente	20.8	44.2	22.5	50.9
Asalariado temporal	35.0	33.9	16.0	9.8
Aprendiz	2.5	0.2	0.0	0.0
Servicio doméstico	0.8	0.5	23.1	11.7
Otros	0.2	0.3	0.0	0.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

**Fuente:** Elaboración propia según datos de EHPM del 2003

En el *Cuadro 1.10* podemos observar cómo los grupos ocupacionales se distribuyen de acuerdo a la edad y el sexo de los jóvenes. Vemos que el cambio más grande se da en dos lugares: en los asalariados temporales y en el servicio doméstico.

Los datos reflejan que muy pocas mujeres tienen la posibilidad de optar por un trabajo de asalariado temporal, sólo en el caso de las mujeres entre 15 y 19 años fue un poco más frecuente, ya que obtuvo 16 por ciento, mientras que las mujeres de entre 20 a 24 años obtuvieron 9.8 por ciento; en cambio, entre los hombres los porcentajes son mayores aunque también el grupo de 15 a 19 años obtiene un poco más de trabajos temporales (35%) que el grupo de 20 a 24 años (33.9%). De cualquier manera lo importante en el grupo de los hombres jóvenes es que la tercera parte de los ocupados está en el grupo ocupacional de “asalariados temporales”.

En resumen, los hombres entre 15 y 19 años pertenecen en primer lugar al grupo ocupacional de los “asalariados temporales” (35%), seguido de trabajo “familiar no

## Primera Parte, el diagnóstico

remunerado” (32.7%), y finalmente trabajo “asalariado permanente” (20%). El caso de los hombres entre 20 y 24 años, la concentración mayor está en “asalariado permanente” (44.2%) seguido de “asalariado temporal” (33.9%) y en tercer lugar “cuenta propia” (10.4%).

Las mujeres entre 15 y 19 años, en cambio, concentran su población en la categoría “trabajo familiar no remunerado” (31.4%), seguido de “servicio doméstico” (23.1%) y sólo hasta el tercer lugar trabajo “asalariado permanente” (22.5). Entre las mujeres de 20 a 24 años ocurre que la mitad de todas pertenece al grupo “asalariado permanente” (50.9), el segundo lugar lo tiene “cuenta propia” (15.9%) y el tercer lugar, también “servicio doméstico” (11.7%).

### ***2.3 Ramas de actividad***

#### ***2.3.1 Resumen de lo ocurrido en las principales ramas de actividad.***

Según los datos de la EHPM de 2003, los trabajadores jóvenes entre las edades de 15 y 19 años tienen como principal fuente de ocupación la agricultura y la ganadería, con el 31,1 por ciento, en segundo lugar se encontró el comercio con 28,5 por ciento y finalmente la industria y manufactura con el 16,8 por ciento. Llama fuertemente la atención que a nivel nacional la mayor parte de los jóvenes de este grupo participan de las actividades agrícolas y ganaderas, aún cuando sea este sector el que ha tenido una seria disminución de sus puestos de trabajo. Cuando vemos en retrospectiva estos mismos porcentaje notamos que han habido cambios importantes, así por ejemplo, en el año 1998, las cifras para agricultura y ganadería, comercio e industria fueron, en ese mismo grupo de edad, 39 por ciento, 21,7 por ciento, y 18 por ciento, respectivamente. Es decir que en 6 años la agricultura tuvo un descenso de 8 por ciento, comercio un aumento de aproximadamente 7 por ciento e industria un descenso de 1,2 por ciento de la proporción de jóvenes según rama.

En el grupo de jóvenes de entre 20 y 24 años, en cambio, la agricultura y ganadería deja de ser la principal fuente de ocupación, ya que sólo aglutina al 14,8 por ciento de los jóvenes de este grupo. Son entonces el comercio con el 28,6 por ciento y la industria y la manufactura con el 23,2 por ciento las categorías que pasan a ser las principales fuentes de empleo. Nuevamente es interesante ver las proporciones de jóvenes en esas categorías para 1998. Entonces agricultura obtuvo 20,3 por ciento, comercio 23,7 por ciento e industria 23,5 por ciento. Las cifras nuevamente son muy interesantes ya que en un período de seis años la agricultura ha perdido el 5,5 por ciento de los jóvenes, además vemos como los jóvenes en la categoría comercio han subido casi 5 por ciento y la industria se ha quedado estancada con el misma proporción.

Si comparamos la tendencia de ambos grupos etáreos, en lo que tiene que ver con el tipo de ocupación que realizan, notamos que existe una discontinuidad bastante marcada. Los datos muestran el abandono por parte de los jóvenes de las actividades agrícolas y ganaderas al llegar a la mayoría de edad. El abandono se hace notar cada año y se mueve de forma rápida.

Sin embargo, el abandono de las actividades agrícolas no implica necesariamente su reincorporación a otras actividades laborales. De acuerdo a los datos obtenidos en 2003, el 28,7 por ciento de los jóvenes en el grupo 15 y 19 años declararon que su última ocupación antes de llegar a la categoría “desocupado” fue la agricultura y ganadería. En cambio, en el siguiente grupo de 20 a 24 años fue el comercio con el 17,3 por ciento, seguido muy de cerca por la agricultura con el 17 por ciento. En cualquier caso, la agricultura sería, en términos generales, la actividad económica que produce más jóvenes desocupados, cerca de 15 mil jóvenes desocupados para el 2003 (en el año 1998 la cifra fue de 13 mil jóvenes)

### 2.3.2 Análisis sectorial por rama de actividad

A continuación vamos a hacer una descripción de las tendencias sectoriales de las principales ramas de actividad económica. En concreto nos centraremos en los sectores agricultura, industria, construcción, comercio, financiero y doméstico.

#### 2.3.2.1 Sector agrícola y juventud.

El sector agrícola ha tenido en las últimas décadas tasas de crecimiento económico negativas. Según el Banco Central de Reserva (BCR) en los años 1998 la tasa fue de -1,8 por ciento, en el 2000 de -3,1 por ciento y en el 2003 de -0,06 por ciento. En ese sentido se comprende cómo el movimiento de puestos de trabajo ha decrecido fuertemente en ese período.

**Cuadro 1.11: Variación de la población empleada en el sector agrícola de 1998 a 2003, diferenciado entre población total, hombres y mujeres.**

**Tasas de crecimiento de los puestos de trabajo en cada categoría y por región geográfica.**

Período	Población		Hombres		Mujeres	
	Total	Jóvenes	Total	Jóvenes	Total	Jóvenes
1998	539,332	153,038	485,252	136,944	54,080	16,094
2000	484,938	124,337	450,596	119,137	34,342	5,200
2003	430,462	118,592	393,127	108,683	37,335	9,909
<b>Tasa de crecimiento:</b>						
Total	-25.29	-29.05	-23.43	-26.00	-44.85	-62.42
Urbano	-37.33	-51.74	-39.61	-64.67	-19.61	16.58
Rural	-23.19	-26.26	-20.70	-21.67	-51.01	-83.44

Fuente: Elaboración propia según EHPM del año 1998, 2000 y 2003

Como podemos ver en el Cuadro 1.11 de 1998 al 2003 se perdieron en todo el país 108,8 mil puestos de trabajo en el sector agrícola. Ahora bien, al analizar esa pérdida desde el sector juventud vemos que en términos relativos se perdieron más puestos de

## Primera Parte, el diagnóstico

trabajo de jóvenes que del resto de la población, eso lo podemos ver porque la tasa de crecimiento del total de jóvenes fue de -29.05 por ciento en el período 1998-2003. Dentro de la población total juvenil vemos que las mujeres han incluso perdido más puestos de empleo que los hombres, y dentro de las mujeres, las mujeres jóvenes son las que reportan un mayor abandono del empleo agrícola, la tasa de crecimiento en este último grupo fue de -62.42 por ciento, que sólo fue superada por los hombres jóvenes del sector urbano en donde se obtuvo -64.67 por ciento, y, nuevamente, por las mujeres jóvenes en los sectores rurales en donde se obtuvo el -83.44 por ciento de puestos de trabajo perdidos.

### 2.3.2.2. Sector industria y juventud

El sector industria y manufactura ha mantenido una tasa crecimiento económico modesta. Así, según el BCR afirma que en los años 1998 creció 6,6 por ciento, en el año 2000 fue de 4,1 por ciento, y en el año 2003 obtuvo 2,8 por ciento. Es decir, la tasa de crecimiento ha ido disminuyendo con el paso del tiempo. Esto explica en gran medida el estancamiento en la generación de los puestos de empleo que ha tenido este sector en el período estudiado.

**Cuadro 1.12: Variación de la población empleada en el sector industria de 1998 a 2003, diferenciado entre población total, hombres y mujeres. Tasas de crecimiento de los puestos de trabajo en cada categoría y por región geográfica.**

Período	Población		Hombres		Mujeres	
	Total	Jóvenes	Total	Jóvenes	Total	Jóvenes
1998	415,631	117,131	199,700	60,386	215,931	56,745
2000	433,459	120,485	204,787	64,888	228,672	55,597
2003	447,755	119,654	221,773	66,243	225,982	53,411
<b>Tasa de crecimiento:</b>						
Total	7.17	2.11	9.95	8.84	4.45	-6.24
Urbano	3.40	-5.69	2.92	-0.81	3.88	-11.97
Rural	16.88	17.11	28.18	28.29	5.90	4.15

Fuente: Elaboración propia según EHPM del año 1998, 2000 y 2003

En el Cuadro 1.12 podemos ver que el sector industria y manufactura tiene como característica importante ser el sector que más se ha estancado en la generación de empleo en el período estudiado. La tasa de crecimiento total fue de apenas de 7,1 por ciento y eso se reduce mucha más cuando se trata del sector juvenil de la población. Por ejemplo, sorprende que la tasa de crecimiento total del empleo de las mujeres jóvenes sea de -6.24 por ciento y de -11.97 por ciento de las mujeres en los sectores urbanos, especialmente cuando la maquila ha contratado más mujeres que hombres. Sin embargo, en el sector rural el empleo

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

del sector industria creció grandemente llegando a tener tasas de generación de empleo de hasta 28.29 por ciento en los hombres jóvenes. Las mujeres jóvenes del sector urbano sin embargo obtuvieron tasas de -11.97 por ciento, es decir que de 1998 a 2003 se perdieron 3,334 empleos de mujeres jóvenes, en cambio en el mismo período se crearon 5,857 nuevos puestos para hombres jóvenes.

### 2.3.2.3. Sector construcción y juventud

El sector construcción tiene la característica que ha tenido fuertes oscilaciones en el período estudiado. Así por ejemplo, aunque para 1998 la tasa de crecimiento económico fue de 7,1 por ciento, en el año 2000 fue de -3,4 por ciento. A pesar de eso el sector construcción ha tenido la característica de mantener constancia en las tasas de crecimiento del empleo total y juvenil, sobre todo en el caso de los hombres que son los que más ingresan en este sector.

**Cuadro 1.13: Variación de la población empleada en el sector construcción de 1998 a 2003, diferenciado entre población total, hombres y mujeres. Tasas de crecimiento de los puestos de trabajo en cada categoría y por región geográfica.**

Período	Población		Hombres		Mujeres	
	Total	Jóvenes	Total	Jóvenes	Total	Jóvenes
1998	121,185	29,899	117,916	29,443	3,269	456
2000	118,833	29,495	117,163	29,079	1,670	416
2003	162,659	39,429	159,247	39,143	3,412	286
<b>Tasa de crecimiento:</b>						
Total	25.50	24.17	25.95	24.78	4.19	-59.44
Urbano	23.80	19.33	24.69	21.05	-7.17	-356.00
Rural	28.46	30.20	28.11	29.45	68.96	100.00

**Fuente:** Elaboración propia según EHPM del año 1998, 2000 y 2003

Como podemos ver, la tasa de crecimiento del empleo total, juvenil, de hombres y de hombres jóvenes, tienen una misma tendencia, todas están alrededor del 25 por ciento, esto es una señal positiva porque muestra una constancia en las oportunidades laborales. Un dato interesante es que las tasas de empleo son mucho más elevadas en los sectores rurales, habría que analizar a profundidad este dato, a simple vista podríamos inferir que se debió a la creciente demanda de empleo en construcción después de los terremotos del 2001 que afectó, sobre todo, a grandes poblaciones rurales. Por ejemplo, si nos fijamos en el total de jóvenes empleados en 1998 a 2000 hubo un decrecimiento de 404 puestos de empleo. Sin embargo la diferencia entre el año 2000 y 2003 fue de un aumento de 9,934 puestos.

## Primera Parte, el diagnóstico

Como insinuábamos al principio, las tasas negativas en el crecimiento del empleo para las mujeres se deben en primer lugar por la pequeña cantidad de mujeres en este sector. A pesar de ello, en el sector rural, se generó un crecimiento de 68.96 por ciento en las mujeres y en las mujeres jóvenes el 100 por ciento, las razones, nuevamente, pueden ser las mismas que explicábamos para los hombres.

### 2.3.2.4. Sector comercio y juventud

El sector comercio obtuvo tasas de crecimiento económico del 3,8 por ciento en 1998, 3,6 por ciento en el 2000, y 1,1 por ciento en el año 2003. De hecho son tasas bastante bajas, considerando los otros sectores, con excepción del sector agrícola. El sector comercio, tiene la ventaja de ser bastante constante, sin muchas diferencias de un año a otro, aunque con una ligera tendencia a disminuir.

**Cuadro 1.14: Variación de la población empleada en el sector comercio de 1998 a 2003, diferenciado entre población total, hombres y mujeres. Tasas de crecimiento de los puestos de trabajo en cada categoría y por región geográfica.**

Período	Población		Hombres		Mujeres	
	Total	Jóvenes	Total	Jóvenes	Total	Jóvenes
1998	555,857	126,209	228,397	64,755	327,460	61,454
2000	610,879	119,592	245,960	61,492	364,919	58,100
2003	724,558	163,649	286,370	76,340	438,188	87,309
<b>Tasa de crecimiento:</b>						
Total	23.28	22.88	20.24	15.18	25.27	29.61
Urbano	19.79	21.38	16.22	12.26	22.32	29.37
Rural	33.90	27.28	35.34	23.78	33.17	30.34

**Fuente:** Elaboración propia según EHPM del año 1998, 2000 y 2003

Ahora bien, después del sector construcción y financiero el sector comercio tiene la tercer mejor tasa de crecimiento total de puestos de trabajo en este período. Además cuenta con varias ventajas, la primera de ella es que como veremos más adelante, las tasas de crecimiento se distribuyen con buenas proporciones en todos los grupos ya sea por edad o por sexo. Esto hace una diferencia con el sector construcción ya que como mirábamos, esta beneficiaba más a los hombres que a las mujeres ya que hay muy pocas en ese sector. En cambio, el sector comercio tiene buenos proporciones en todos los grupos, aunque mejora en el sector rural.

Hay que notar que los menos favorecidos por el empleo en el comercio, estos han sido los hombres jóvenes del sector urbano que sólo obtuvieron una tasa de crecimiento de 12,26 por ciento entre 1998 y 2003. Eso contrasta grandemente con el tasa de crecimiento de 29,37 por ciento que obtuvieron las mujeres jóvenes en el

sector urbano. Si hay algún sector donde claramente se nota que las mujeres jóvenes han aumentado su participación es en el comercio del área urbana.

### 2.3.2.5. Sector financiero y juventud

El sector financiero ha tenido un comportamiento bastante curioso en la década de los noventa, tuvo tasas de crecimiento económico muy altas entre 1994 y 1995, pero a partir de ahí se observa una disminución considerable. Así, en 1998 obtuvo un crecimiento del 9,8 por ciento, en el 2000 fue de 7,7 por ciento y en el año 2003 fue de 2,8 por ciento. Aun a pesar de ello, como veremos el crecimiento del empleo total fue bastante positivo.

**Cuadro 1.15: Variación de la población empleada en el sector financiero de 1998 a 2003, diferenciado entre población total, hombres y mujeres. Tasas de crecimiento de los puestos de trabajo en cada categoría y por región geográfica.**

Período	Población		Hombres		Mujeres	
	Total	Jóvenes	Total	Jóvenes	Total	Jóvenes
1998	82,625	19,289	49,713	11,404	32,912	7,885
2000	87,781	21,023	59,810	12,349	27,971	8,674
2003	109,589	19,316	73,303	10,985	36,286	8,331
<b>Tasa de crecimiento:</b>						
Total	24.60	0.14	32.18	-3.81	9.30	5.35
Urbano	21.23	-9.15	29.37	-23.16	7.30	4.25
Rural	41.91	25.42	42.74	28.97	36.73	12.47

Fuente: Elaboración propia según EHPM del año 1998, 2000 y 2003

La tasa de crecimiento total de empleo del sector financiero es la segunda mejor después de la de construcción obteniendo 24,6 por ciento para todo el país y mejorando significativamente a 41,9 por ciento para el sector rural. Sin embargo, es el sector en donde, a pesar del crecimiento total, hay una menor capacidad de absorción de puestos de trabajo para los jóvenes. Así los puestos de trabajo para hombres creció el 32,1 por ciento, pero para los hombres jóvenes la tasa total fue -3,81 por ciento, que llegó a -23,1 por ciento en el sector urbano. Es decir, en las ciudades, el sector financiero no contrata hombres jóvenes. Los datos muestran que las mujeres jóvenes tienen más suerte, aunque tampoco las tasas de crecimiento son muy altas llegando a 5,3 por ciento.

Sólo en los sectores rurales la cosa cambia. Ahí la tasa de crecimiento de puestos de trabajo para hombres jóvenes llega a 28,9 y el de las mujeres jóvenes a 12,4 por ciento, sin embargo eso sólo representa la mitad del crecimiento que obtuvieron todos los hombres que fue 42,7 por ciento y de todas las mujeres que fue de 36,7 por ciento.

## CAPITULO TERCERO:

# Descripción de experiencias para enfrentar el problema de la inserción de las y los jóvenes al mercado laboral de El Salvador

Este apartado pretende dar a conocer una serie de experiencias, públicas y privadas, que se han implementado en El Salvador y que han sido creadas para responder al problema de la difícil inserción de las y los jóvenes al mercado laboral. Es importante hacer notar que existe un fuerte contraste en la fecha de inicio de los programas que se presentaran a continuación, por ejemplo, algunos comenzaron a principios de la década de los noventa y otros, sólo hace un par de años. Por esa misma razón, algunas experiencias están más sistematizadas que otras. En algunos casos, la información que se presenta es bastante básica; sin embargo, se decidió mantener porque proporciona pistas importantes en la búsqueda de modelos exitosos para la generación de empleo juvenil.

### *1. Iniciativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)*

Según la Ley de Organización y Funciones del sector Trabajo y Previsión Social<sup>7</sup>, aprobada por la Asamblea Legislativa, en 1996, el Ministerio de Trabajo y de Previsión Social (MTPS) tiene, entre sus funciones, “Promover el empleo y la formación profesional de los recursos humanos, asistir y controlar los flujos migratorios laborales”. Por eso le corresponde “formular, ejecutar y supervisar la política sociolaboral del país”, que incluye el diseño de las “políticas de empleo”. Dentro del Ministerio, la instancia encargada de cumplir esta función es, por ley, la Dirección General de Previsión Social (DGPS), la cual tiene las siguientes funciones:

Promover, orientar y evaluar los recursos humanos y el empleo; contribuir al establecimiento de la política nacional de empleo y salarios e impulsar los programas y proyectos de promoción de empleo dirigidos a la población en general y a los grupos con dificultades especiales de inserción, como discapacitados, personas de edad avanzada, cesantes de tiempo prolongado, jóvenes que buscan su primer empleo, y otros que por su naturaleza le compete (Ley de Organización y Funciones del sector Trabajo y Previsión Social).

---

7 Decreto Legislativo No. 682, del 19 de abril de 1996, publicado en el Diario Oficial, el 3 de mayo de 1996, Tomo 331, No. 81.



## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

La DGPS debe ofrecer programas gratuitos de colocación a trabajadores, en especial si estos son discapacitados, personas de edad avanzada o jóvenes. Para lograrlo, la DGPS creó el Departamento de Gestión del Empleo, que además, y para facilitar su servicio, se ha organizado en tres secciones: la primera resuelve los problemas propios de ocupación laboral, la segunda hace evaluaciones de los puestos de trabajo y la tercera atiende a los trabajadores migrantes. Al mismo tiempo, este departamento debe controlar que las agencias privadas de colocación no engañen a los interesados en conseguir un empleo, ya que esto incurriría en una falta que debe ser castigada con una multa.

Desde sus orígenes, la Dirección General de Previsión Social se ha centrado en desarrollar un sistema de intermediación para el empleo; sin embargo, como se verá más adelante, el concepto de “intermediación” ha evolucionado desde un modelo estático hacia otras formas más agresivas. Así, el mismo MTPS reconoció que “[la] realidad necesita políticas públicas eficaces y nuevos instrumentos de gestión”<sup>8</sup>, por lo que relanzó el modelo de intermediación para el empleo desde un proyecto conocido como la RED (Red Nacional de Oportunidades de Empleo), que es una estrategia para la desconcentración y el fortalecimiento del servicio público de empleo en El Salvador. Su definición formal es:

Denominamos Red Nacional de Oportunidades de Empleo al conjunto de instituciones públicas y privadas que ofrecen los servicios de intermediación en el empleo y de información laboral en el país, instituciones interconectadas e integradas a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB/AECI, p. 6).

La principal deficiencia del antiguo modelo de intermediación fue su limitada cobertura, ya que no respondió a las masivas necesidades de empleo de la población. Los registros del Ministerio muestran un alcance limitado en el período 1998-2004, durante el que se inscribieron 40 265 personas, de los cuales 11 681 (29 por ciento) eran jóvenes de entre 18 y 24 años, distribuidos de forma equitativa entre hombres y mujeres. Según registros, en ese mismo lapso solo pudieron colocarse 2 962 jóvenes, es decir, alrededor del 25.3 por ciento de los inscritos. Desde el punto de vista proporcional, los hombres fueron más colocados que las mujeres (ver Cuadro 1.16).

En la base de la baja cobertura del Departamento de Gestión del Empleo se encuentra la poca difusión del servicio, la concentración de sus oficinas en pocas ciudades y la dificultad para relacionar las necesidades de empleo de la población con los requerimientos de las empresas.

A continuación se presentan cinco experiencias puntuales desarrolladas por el MINTRAB. Como se verá, algunas desarrollan el modelo de intermediación con algunas variantes; otras, por el contrario, rompen con esa estrategia y retoman otras.

---

8 MINTRAB/AECI (2003). Estrategia de desconcentración y fortalecimiento del servicio público de empleo en El Salvador. San Salvador.

Primera Parte, el diagnóstico

Cuadro 1.16: JOVENES INSCRITOS DE 18 A 25 AÑOS, EN SISTEMA DE INTERMEDIACION DE EMPLEO												
DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE EMPLEO (Oficina Central)												
Año	JOVENES INSCRITOS DE 18 A 25 AÑOS					JOVENES COLOCADOS				JOVENES COLOCADOS POR NIVEL ACADÉMICO		
	Inscripción total	Mujeres	Hombres	Total jóvenes inscritos y % del total	Mujeres	Hombres	Total y porcentaje de colocación	De 0 a 9º grado	De 1º a 3º Bachillerato	Estudios Técnicos	Estudios Universit.	
1998	3,428	127	170	297 (8.6)	25	51	76 (25.5)	15	41	14	6	
1999	5,521	496	478	974 (17.6)	100	150	250 (25.6)	49	133	48	20	
2000	7,273	897	878	1,775 (24.4)	181	265	446 (25.1)	89	236	85	36	
2001	7,147	976	1,161	2,137 (29.9)	197	351	548 (25.6)	110	290	104	44	
2002	6,939	1,266	1,362	2,628 (37.8)	256	412	668 (25.4)	134	354	127	53	
2003	6,859	1,251	1,348	2,599 (37.8)	253	407	660 (25.3)	132	350	125	53	
2004*	3,098	695	576	1,271 (41)	140	174	314 (24.7)	63	166	60	25	
<b>TOTAL</b>	<b>40,265</b>	<b>5,708</b>	<b>5,973</b>	<b>11,681 (29)</b>	<b>1,152</b>	<b>1,810</b>	<b>2,962 (25.3)</b>	<b>592 (20)</b>	<b>1,570 (53)</b>	<b>563 (19)</b>	<b>237 (8)</b>	

(\*) INFORMACION HASTA 30 DE ABRIL DE 2004

INSCRITOS EN GECOL 1994 A 2004 JOVENES DE 18 A 25 AÑOS.XLS/ESTADISTICAS 2004

Fuente: Departamento Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo y Prevención Social.

### **1.1. Fomento del empleo en el departamento de Usulután**

A partir de los terremotos del año 2001, el MTPS solicitó a la OIT un diagnóstico para medir el impacto de los siniestros en las actividades laborales de quienes vivían en las zonas más afectadas. Se determinó que las micro y pequeñas empresas habían sido los grupos más desfavorecidos, debido a que algunas viviendas albergaban pequeños negocios; por ello se decidió apoyar a este sector empresarial. Además, como estrategia adicional, se apoyó al subsector construcción de la zona, como parte de una estrategia de promoción de tecnologías de empleo intensivo y mano de obra en proyectos de infraestructura. La experiencia piloto inicial se desarrolló en la región sur del departamento de Usulután y fue auspiciado por la OIT, en coordinación con el PNUD. El proyecto se realizó mediante tres estrategias:

- a. Integración de iniciativas que ya se estaban implementando a varios niveles en la zona: internacional, nacional y local. Por ejemplo, se aprovechó un proyecto de construcción de 120 viviendas para relacionarlo con otro, que comprendía la edificación de módulos productivos para apoyo a viviendas con micro y pequeñas empresas. De manera simultánea, la reconstrucción ayudó a fomentar el empleo a través de metodologías de empleo intensivo.
- b. Promoción de espacios de coordinación y concertación entre el MTPS, MINEC, FISDL, INSAFORP y las municipalidades, entre otras. Eso permitió la creación de un Comité de Coordinación Interinstitucional, que ayudó a ampliar y fortalecer el impacto del proyecto.
- c. Desarrollo de un enfoque territorial, en busca de respuestas no solo de un municipio, sino de una región con los actores locales, el gobierno municipal y los beneficiarios.

Además, al mismo tiempo se desarrollaron 3 líneas principales de acción: la primera consistió en la reactivación de microempresas a nivel local, por medio de la construcción de módulos productivos que se pueden añadir a las viviendas en construcción o ya construidas. Además, se pretendió lograr el fortalecimiento de micro y pequeños empresarios locales del subsector construcción, por medio de la asistencia técnica en las siguientes áreas: gestión, organización técnica y administrativa, plan de promoción, orientación para financiamiento y mercadeo. Y finalmente, se buscó la promoción de empleo intensivo de mano de obra en proyectos de construcción y mantenimiento de infraestructura, utilizando una modalidad que incluye hacer uso de procesos cortos de contratación.

De acuerdo con los diseñadores de este programa, el uso intensivo de mano de obra fue importante en estos proyectos por varias razones. Primero, porque tuvo una mejor adaptación al mercado de mano de obra para infraestructura. Segundo, porque se incrementó el empleo local, se mejoró el retorno de la inversión y se incorporaron los objetivos de la política social en las políticas de inversión de infraestructura;

## Primera Parte, el diagnóstico

asimismo porque a las pequeñas empresas de construcción se les ofrecieron mejores perspectivas para establecerse en el mercado nacional de obras públicas. Por último, porque respondió a los objetivos de generación empleo y lucha contra la pobreza.

Gracias a esa estrategia se desarrollaron las metas del proyecto: a) la construcción de alrededor de 50 módulos productivos para apoyar la actividad empresarial en diferentes áreas, como talleres de soldadura eléctrica, pesca artesanal, taller de reparación de bicicletas, panadería y tiendas, entre otros. El costo de cada módulo productivo fue de mil dólares. b) Asistencia técnica a los microempresarios del subsector construcción de la región sur del departamento de Usulután, en las áreas de gestión empresarial, planes de negocios, planeación estratégica y catálogos de cuentas, entre otros. c) La formulación y puesta en marcha de una política nacional de empleo intensivo de mano de obra, en proyectos de infraestructura.

Al tener claridad sobre las metas del proyecto, al final se pudieron observar los siguientes resultados: a) el diseño de los módulos productivos que beneficiarán directamente a 3 000 personas. b) La preparación de un documento base para la elaboración de una política nacional de promoción de tecnologías de empleo intensivo de mano de obra. c) La identificación de las principales áreas de asistencia técnica para fortalecer la capacidad empresarial de los microempresarios. d) La conformación del Comité Interinstitucional en el diseño y desarrollo de todas las estrategias de actuación.

### ***1.2. Promoción del empleo regional en la zona del Golfo de Fonseca***

La Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) apoyó y asistió técnica y financieramente una serie de actividades programadas, para crear una estructura regional de servicios de empleo que funcionara en el Golfo de Fonseca. El proyecto pretende contribuir a la modernización del Ministerio de Trabajo de El Salvador, a través de la desconcentración y el fomento de la creación de puestos de trabajo que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos en esa región.

Este proyecto de empleo regional se enmarca en la estrategia institucional de desconcentración y fortalecimiento del servicio público de empleo, la cual plantea que este servicio es una herramienta que permite conocer la realidad del mercado de trabajo de un país. Gracias al proceso de intermediación entre oferentes y demandantes de empleo, al registro de los puestos de trabajo ofertados y de las ocupaciones de las personas que demandan empleo, se obtiene información crucial que permite acceder a las necesidades de los trabajadores y las empresas así como planificar acciones que corrijan los desequilibrios observados, es decir, permite desarrollar políticas activas de empleo.

Así, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de su Dirección General de Previsión Social y Empleo, en atención a estas necesidades detectadas y en cumplimiento de su rectoría en el ámbito del empleo, propone y desarrolla un modelo de gestión que responda a las necesidades del país. Este modelo tiene como propósito

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

hacer más transparente el mercado de las ofertas de trabajo y contribuir al reparto equitativo de las oportunidades laborales disponibles. Además pretende:

- Facilitar el acceso al servicio a todos los ciudadanos y ciudadanas con independencia de la zona geográfica donde habite (rural, urbana, cercana o alejada de las ciudades) y de las circunstancias particulares o especiales que presenten (discapacidad, género, jóvenes, adultos mayores...), promoviendo el acceso al empleo sin discriminación alguna, y facilitando la igualdad de oportunidades.
- Utilizar todos los recursos institucionales, públicos y privados, para llegar al máximo de sectores y zonas del país, concertando con los agentes sociales y las entidades que deseen participar convenios de colaboración para facilitar los procesos de inserción laboral.
- Crear una red de unidades de atención que intermedien en el mercado laboral, vinculando ofertas y demandas de empleo, que orienten e informen a los demandantes de empleo para incrementar sus posibilidades de inserción laboral y que recojan información directa de la situación del mercado de trabajo, actuando como antenas de un observatorio permanente del mercado laboral.

El objetivo general del proyecto fue contribuir a la modernización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, a través de la creación de servicios descentralizados de empleo en la región del Golfo de Fonseca. De forma más específica, se pretendió instalar y desarrollar una estructura descentralizada de servicios de empleo en el departamento de La Unión, que atendiera, al menos, a la mancomunidad del Golfo de Fonseca constituida por 12 municipios. En seguida se presentan los resultados esperados.

- 1) Creación y funcionamiento de una estructura estable de servicios de empleo en la región del Golfo de Fonseca, que cuente con departamentos de intermediación, orientación profesional, capacitación laboral y certificación profesional.
- 2) Capacitación de 20 funcionarios responsables del servicio de empleo en la región.
- 3) Creación y funcionamiento del Consejo Regional de Empleo.
- 4) Creación y funcionamiento del observatorio de empleo de la región.
- 5) Utilización de las capacidades de las 12 municipalidades de la región para colaborar en los procesos de empleo.
- 6) Divulgación de los nuevos servicios de empleo de la región a la ciudadanía.
- 7) Implantación, en 12 municipalidades, de soportes informáticos y/o físicos que permitan su colaboración con los servicios de empleo.
- 8) Desarrollo del plan formativo para el empleo.

## Primera Parte, el diagnóstico

### **Avances y propuestas**

- A la fecha se han suscrito 9 de 12 convenios con las alcaldías de la microrregión. En este sentido, se han visitado las alcaldías que no suscribieron los convenios. Se pretende que, para este año, estén integradas a la Red de empleo las doce municipalidades.
- El programa de capacitación impartido a los gestores municipales de empleo permitirá que las oficinas instaladas en las alcaldías brinden los servicios de intermediación, orientación ocupacional y autoempleo a los habitantes de la microrregión del golfo.
- Se ha incrementado el número de demandantes de empleo de 100 buscadores, inscritos antes de iniciar el proyecto, a 2 556 trabajadores registrados hasta la fecha. De este total, 550 hombres y mujeres se han colocado en diferentes puestos de trabajo.
- El programa informático ya está en la fase de diseño y se espera que esté en marcha a finales de 2003. Esta acción será complementada con la adquisición del servidor, que sería la plataforma de soporte de la red.
- Ya se cuenta también con un diagnóstico de formación profesional, para que trabajadores y empresarios puedan acceder a los diferentes programas que se ejecuten en el corto plazo. Esto facilitará la inserción laboral de más trabajadores y lo empresarios contarán con el recurso humano con las competencias profesionales exigidas por los actuales procesos de producción.
- Con el propósito de mejorar la ejecución del proyecto, se propone la utilización de espacios permanentes de coordinación establecidos por la mancomunidad y AECl, para planificar las actividades programadas. Esto permitirá mejorar la comunicación y fortalecer la capacidad de gestión de los actores de la mancomunidad y el personal del proyecto.

### ***1.3. Programa Sistema Nacional de Intermediación para el Empleo. RED***

La RED es la estrategia que el Ministerio de Trabajo ha implementado para lograr el desarrollo endógeno de cada localidad en el tema laboral como exigencia de la revolución tecnológica y de la globalización. En resumen, la propuesta consiste en la desconcentración y el fortalecimiento del servicio público de empleo a nivel local y nacional, por medio de la creación y desarrollo de una Red Nacional de Oportunidades para el Empleo que tiene como propósito fundamental generar espacios de participación, coordinación y concertación entre diferentes actores locales y vinculados a la dinámica laboral, tales como alcaldías, gremiales empresariales, instituciones educativas, organizaciones de la sociedad civil y organismos cooperantes, para diseñar y poner en marcha acciones concretas de orientación ocupacional, intermediación de empleo, formación profesional e información del mercado laboral.

## **Objetivos del Plan de Acción 2004**

### **Generales**

- Fortalecer y aumentar la calidad de los servicios de intermediación para el empleo, mediante una estrategia de atención directa, personalizada y especializada a los clientes del servicio, así como el establecimiento de alianzas con diferentes agentes, en los ámbitos regional y local, para descentralizar los servicios.
- Fortalecer la vinculación entre el empleo y la capacitación, a partir de la generación, el procesamiento y análisis de información relacionada con diferentes variables del mercado laboral.

### **Específicos**

- Poner en marcha una estrategia de promoción y publicidad del Programa.
- Concluir el despliegue de la red de oficinas satélite, consolidarlas y dar seguimiento a las mismas.
- Dar seguimiento y acompañamiento técnico a las oficinas regionales del Proyecto.
- Desarrollar un plan de investigación sobre temas de mercado laboral, a partir de información de la gestión desarrollada por la RED y otras fuentes secundarias.

### **Actividades estratégicas por desarrollar**

*Desarrollo e implementación del software y sitio web.* El desarrollo del software de la RED constituye la deuda más grande del proyecto. No pudo desarrollarse por la burocracia que genera la complejidad interinstitucional del proyecto y las observaciones que el BID hizo, de manera permanente, a las propuestas presentadas por la RED. El 8 de enero de 2004 se inició de nuevo la licitación, y se proyecta que el software esté listo en el mes de julio o agosto del presente año.

*Finalizar establecimiento, consolidar y dar seguimiento a las oficinas satélite.* Al cierre de 2004, se firmó el convenio con 8 oficinas satélite. Se tiene proyectado suscribir convenios con 7 más en el primer trimestre del año. En adición, se acompañará a las mismas a fin de consolidar la alianza y unificar los servicios. Se está preparando una propuesta de seguimiento de estas oficinas.

*Evaluación intermedia.* Es prioritaria para el primer trimestre del año, considerando los tiempos y la recomendación del especialista de cartera del BID, Juvenal Meza. La evaluación intermedia es clave para corregir algunos aspectos financieros, institucionales, técnicos y operativos, y la búsqueda de una prórroga en el tiempo de ejecución.

*Contrato INSAFORP.* Lo fundamental es asegurar que este contrato se firme en el transcurso de los primeros dos meses del año, para tener suficiente espacio de ejecución y desarrollo de los estudios. A finales de enero se tiene previsto presentar al INSAFORP el informe de ejecución del proyecto correspondiente al segundo semestre del año 2003, así como una evaluación de la ejecución del año y una matriz de

## Primera Parte, el diagnóstico

productos para iniciar el análisis de los mismos y avanzar en la toma de acuerdos al respecto.

*Promoción del Proyecto.* En 2004, se desarrolló una consultaría para la promoción del Proyecto. Sin embargo, los resultados de esta no fueron los más satisfactorios, en cuanto a estrategias para posicionar y mantener el proyecto en la mente de los usuarios.

### **Otras actividades**

*Fortalecer el servicio y aumentar la calidad del mismo.* Al interior del proyecto se están desarrollando jornadas de retroalimentación y se hace énfasis en aspectos que conduzcan a mejorar el servicio a los clientes, tanto de las empresas como de los buscadores de empleo.

*Seguimiento a oficinas regionales.* Cada oficina regional tiene sus propias particularidades, por lo que la estrategia de seguimiento para cada una será diferente para el presente año. El objetivo es fortalecer los equipos técnicos para mejorar la gestión y lograr mejores resultados.

*Pasantía para fortalecimiento.* Esta pasantía estaba programada para el año anterior; sin embargo, se pospuso debido al volumen de actividades que generó el contrato de servicios con el INSAFORP. Se hará este año y el objetivo es el fortalecimiento de la gestión; se desarrollará en el primer trimestre del año.

*Estudio de mercado para la sostenibilidad del Proyecto.* De igual forma que la pasantía detallada antes, este estudio se pospuso para 2004 debido al volumen de actividades del contrato INSAFORP. Se planea desarrollar este estudio en el segundo trimestre del año, después de la evaluación intermedia.

### **1.4. Programa “Comunidades Emprendedoras”**

El proyecto “Comunidades Emprendedoras” prevé ejecutar un proceso de formación técnica profesional en jóvenes y adultos para fomentar, en el ámbito municipal, el espíritu emprendedor y la creación de nuevas empresas a partir del desarrollo de una cultura de innovación, espíritu empresarial y la creación de micro y pequeñas empresas en jóvenes y demandantes de empleo, empresas de reciente creación, mujeres emprendedoras, antiguas empresas (innovadoras o que quieran innovar) y grupos desfavorecidos en situación de exclusión social.

### **Antecedentes**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, solicitó apoyo a la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), para el establecimiento de una estrategia de apoyo, con el fin de brindar una alternativa



de capacitación a jóvenes que condujera al diseño y a la operativización un proyecto piloto, a través de un modelo de trabajo comunitario basado en la participación municipal, con participación especial de jóvenes. Para iniciar este trabajo, se formuló un plan de asistencia técnica, basado en el “Estudio sobre formas de vida de los jóvenes de El Salvador desde la perspectiva de: la educación, trabajo, salud y vivienda”, que sirviera de base para diseñar el proyecto “Comunidades Emprendedoras”.

El 7 de febrero de 2002, se llevó a cabo el taller “La participación juvenil en El Salvador”, con jóvenes de entre 15 y 23 años, de diferentes ámbitos del país, con el propósito de determinar su percepción respecto de la efectiva participación juvenil en proyectos destinados a beneficiarlos y de obtener de ellos mismos información sobre su situación educativa, laboral, sus formas de vida, sus expectativas a futuro. En una convocatoria posterior, el 20 de mayo de 2002, se presentó la versión preliminar del estudio al siguiente conjunto de actores estratégicos del país<sup>9</sup>.

Con los resultados de la consulta a jóvenes y actores estratégicos, se completó la información del “Estudio sobre formas de vida de los jóvenes de El Salvador desde la perspectiva de: la educación, trabajo, salud y vivienda”, documento base para la formulación del presente proyecto.

### **Justificación**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha definido, como una de sus principales líneas de acción, la promoción de programas y proyectos para la generación de capacidades emprendedoras como una alternativa de inserción laboral, con énfasis en los jóvenes con escasas posibilidades de acceder a la formación profesional, requisito fundamental para acceder al mercado laboral.

Así mismo, es importante resaltar que el crecimiento del sector productivo, en especial, el sector microempresarial, ha sido sustancial y está jugando un papel de gran importancia en la economía, sobre todo, en la generación de empleo, en donde las actividades empresariales proporcionan a la familia salvadoreña un mecanismo efectivo de generación de ingresos. Sin embargo, un porcentaje significativo de

---

9 Los actores estratégicos, en ese momento, fueron el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), la Universidad Don Bosco, la Universidad Dr. José Matías Delgado, la Agencia para la Cooperación Técnica Internacional de Alemania (GTZ), FORTALECE, la Unión Europea, el Consejo Nacional para la Cultura y El Arte (CONCULTURA), el Apoyo al Proceso de Reforma de la Educación Media Técnica (APREMAT), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), Joven representante de la UCA, la Asociación de Medianos y Pequeños Empresarios (AMPES), la Asociación Salvadoreña para el Desarrollo Humano (ADHU), el Polígono Don Bosco, el Consejo Nacional de Seguridad Pública (CNSP), Joven Activo de Aguilares/País Joven, la Secretaría Nacional de la Familia - Programa País Joven, la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), la Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMÁS), la Organización de Estados Iberoamericanos, para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

## Primera Parte, el diagnóstico

personas, en especial jóvenes, no cuentan con los conocimientos técnicos y de gestión acordes con las exigencias del mercado de trabajo.

Otro aspecto considerado es que el desarrollo económico de un municipio se fundamenta, en gran parte, en los ingresos que generan las empresas de bienes o de servicios que conforman su tejido empresarial. Por tal motivo, el proyecto conlleva el fomento de estrategias de trabajo, vinculadas a las necesidades de la municipalidad, lo cual no sólo representa una acción social, sino también una oportunidad de contribución al impulso de la economía local y del país, y a la generación de empleo dentro de los municipios seleccionados.

El proyecto se orienta a la integración de jóvenes, estimulados mediante procesos de capacitación específica, con ideas de negocios innovadores y sostenibles. Se dará preferencia a jóvenes de áreas rurales bajo una perspectiva de género.

### **Objetivos**

El objetivo general del proyecto es incentivar el desarrollo económico local, contribuyendo a la generación de empleo mediante la promoción, el desarrollo y fortalecimiento del espíritu emprendedor de jóvenes interesados en generar proyectos productivos, brindándoles apoyo técnico, capacitación y asesoría para la creación de nuevas empresas. Entre los objetivos específicos se postularon: 1) Poner al alcance de los jóvenes los conocimientos y medios para identificar, describir y analizar oportunidades de negocio; examinar su viabilidad técnica, económica y financiera; y desarrollar todos los procedimientos y estrategias para convertirlas en proyectos empresariales concretos. 2) Promover, en el ámbito local, el emprendimiento productivo mediante la creación de unidades productivas pequeñas y participativas, a través del desarrollo y fortalecimiento del espíritu emprendedor de jóvenes. 3) Desarrollar una red de apoyo institucional y organizacional de las comunidades emprendedoras, que integre empresas de todo tamaño del sector privado, instituciones del sector público, instituciones educativas y de formación profesional, asociaciones empresariales, gobiernos locales, hombres de empresa con espíritu empresarial, iglesias, organizaciones internacionales públicas o privadas, sin fines de lucro, y organizaciones de la sociedad civil.

### ***1.5. Las ferias de empleo***

El Ministerio de Trabajo pretende establecer un sistema que facilite, tanto a los buscadores de empleo como a los empleadores, un punto de encuentro para que las empresas ofrezcan los puestos disponibles, y los primeros encuentren el trabajo que necesitan. Con esas intenciones surgen las ferias del trabajo, una iniciativa que inició en el año 1999. Así, en un informe proporcionado por el MTPS aparece que las ferias de empleo constituyen un proyecto del Programa “Sistema de Intermediación para el Empleo”.

### Objetivos

Fortalecer el mercado de trabajo a través del acercamiento entre la oferta y la demanda de trabajo, logrando incidir en los índices de colocación a nivel nacional.

### Justificación

El incremento de la inscripción de usuarios en la Bolsa de Trabajo y el alza en la demanda de recursos humanos de las empresas, han sido los factores más importantes que propiciaron la creación de las ferias de empleo. En tal sentido, se desarrolló una estrategia encaminada a buscar empresas cuyos perfiles ocupacionales se adecuaron a esa demanda del mercado. Hoy en día, el encontrar un empleo responde a las necesidades tanto de las empresas como de la mano de obra en el mercado, permitiendo la descentralización del servicio público de empleo a nivel nacional.

### Estrategia

Las ferias del empleo presentan un proceso novedoso porque permite a los usuarios acercar la oferta de trabajo y brindarle las herramientas necesarias para lograr su inserción laboral. Al mismo tiempo, las empresas se ven beneficiadas al reclutar de manera masiva e inmediata el recurso humano necesario para sus puestos de trabajo, sin costos económicos y en un tiempo corto. También, el Ministerio de Trabajo descentraliza el servicio de intermediación laboral, propiciando el acercamiento entre la oferta y la demanda de trabajo, fortaleciendo la coordinación interinstitucional y brindando a la población un sistema de intermediación laboral integral.

### Lecciones aprendidas

#### Algunos factores de éxito han sido:

- Ha crecido la credibilidad de la población en el Sistema de Intermediación Laboral público.
- Ha crecido el nivel de credibilidad de las empresas para las acciones del Ministerio de Trabajo en esta área.
- Ha aumentado, de manera gradual, la participación empresarial en las ferias de empleo.
- Se ha fortalecido la especialización técnica del Ministerio de Trabajo en el tema.
- Las ferias de empleo dan respuesta a los programas del Gobierno central.
- La participación de gobiernos y actores locales en el proyecto.

#### Algunas debilidades son:

- La falta de presupuesto específico para el proyecto.
- La promoción y difusión del proyecto podría ampliarse si existiera más apoyo presupuestario.
- La oferta de trabajo es inferior frente a la demanda.

## Primera Parte, el diagnóstico

### Resultados

- 43 Ferias de empleo realizadas a nivel nacional 1999 - 2004
- 25 000 personas asistieron en demanda de servicios de empleo.
- Más de 13 000 personas pudieron colocarse.
- Más de 5 000 personas recibieron orientación ocupacional (2002 - 2003)
- Rango de edad del grupo meta: de 18 a 65 años
- Focalización del grupo meta: a nivel nacional
- Temática del área: intermediación laboral
- Áreas de atención: Intermediación laboral, Orientación ocupacional y Formación profesional

### Análisis costo - beneficio

a) Feria de Empleo (San Salvador)		b) Feria del empleo regional y/o departamentales	
- Alquiler de local	\$ 3,428.57	- Personales	\$ 197.90
- Personal	\$ 1,600.62	- Material de Ofi. y papelería	\$ 125.00
- Material de oficina y papelería	\$ 175.00	- Refrigerio e imprevistos	\$ 100.00
- Refrigerio e imprevistos	\$ 150.00	- Almuerzo y beb. (donación)	\$ 100.00
- Almuerzo y bebidas (donación)	\$ 700.00		
	<b>\$ 6,054.19</b>		<b>\$ 522.90</b>

El presupuesto de San Salvador es mayor, en consideración de los siguientes factores: empresas participantes, personas asistentes, alquiler de local adecuado y cantidad de personal voluntario que labora el día del evento. El presupuesto para las ferias regionales y departamentales es menor, ya que no se paga alquiler de local y el número de personal involucrado también es menor.

Los Fondos de las Ferias de Empleo provienen del Presupuesto General de la Nación asignados al Ministerio de Trabajo. Los gastos de almuerzos y bebidas provienen de donaciones hechas por empresas participantes.

### Cuadro 1.17: Consolidado costos de las ferias del empleo, 1999 – 2004

5 Ferias del empleo San Salvador	\$ 30,270.95
38 Ferias regionales y/o departamentales	\$ 19,870.20
Costo total	\$ 50,141.15

Considerando que el costo total de las ferias fue de 50 141 dólares, y que dieron como resultado la colocación de 13 000 personas, se puede concluir que el costo por cada persona colocada: 3.85 dólares. Además, hasta este momento, los gastos erogados para cada Feria del Empleo han sido reorientados del presupuesto asignado al Ministerio de Trabajo lo que lo vuelve un proyecto sostenible.

### **Sistema de supervisión y de evaluación**

Hasta el momento existen tres formas de supervisión del proceso de las Ferias de Empleo, la primera es una evaluación general, que incluye recolección de datos sobre personas asistentes, personas colocadas, empresas participantes, instituciones participantes, gastos entre otros. La segunda consiste en la redefinición de acciones de verificación que incluye visitas a empresas, verificación telefónica, reuniones entre otros. Y finalmente, se elaboran informes escritos, además de seguimiento al proceso con los jefes inmediatos, como por los titulares del ramo.

### **Potencial para la réplica**

La Feria del Empleo ha sido realizada a nivel nacional. La iniciativa de estos eventos es novedosa y ha ganado espacios en el tema del empleo y de la inserción laboral a nivel nacional. El Ministerio considera importante su continuidad por los resultados y logros. Con cada réplica se incorporan nuevos elementos que permiten lograr mayores y mejores resultados. Un factor importante del éxito es el conocimiento de modelos de otros países, donde este tipo de actividades ha logrado un mayor desarrollo para mejorar la metodología en el proceso de ejecución. Asimismo es importante la incorporación de nuevas tecnologías, para lograr mayor efectividad en la consecución de las metas propuestas en cada feria programada. (ver cuadro 1.18 en la siguiente página)

## ***2. El Polígono Industrial Don Bosco (PIDB): programa de reinserción social para jóvenes, a través de la capacitación laboral y educativa Miguel Magone y Laura Vicuña***

### ***2.1. Descripción del proyecto***

#### ***2.1.1. Antecedentes***

A finales de 1991, empieza a configurarse la idea de un programa para jóvenes de la calle que posteriormente se llamaría Miguel Magone. En 1993, el programa contaba con un grupo de jóvenes que, por sus condiciones inestables de vida, salían y entraban al programa. Fue así que se decidió que aquellos que tuvieran más estabilidad se integraran a la escuela. En 1995, ese número se incrementó y nació el programa Laura Vicuña, como una opción de vida para las jóvenes que deseaban salir de las pandillas. En ese año entró en vigencia la Ley del Menor Infractor, que conjuga garantías procesales con métodos educativos y de pedagogía social para la inserción del adolescente a su familia y a la sociedad.

<b>CUADRO 1.18: JÓVENES DE 18 A 25 AÑOS INSCRITOS EN LAS FERIAS DEL EMPLEO</b>												
Año	JÓVENES INSCRITOS DE 18 A 25 AÑOS				JÓVENES COLOCADOS				JÓVENES COLOCADOS POR NIVEL ACADÉMICO			
	Inscripción total	Mujeres	Hombres	Total jóvenes inscritos y % del total	Mujeres	Hombres	Total y porcentaje de colocación	De 0 a 9º Grado	De 1º a 3º Bachiller	Estudios Técnicos	Estudios Universit.	
1999	5,521	3,098	2,168	975	1,193	322	394	716	144	379	136	
2000	7,273	3,503	2,452	1,103	1,349	426	522	948	190	503	180	
2001	7,147	4,808	3,366	1,514	1,852	1,353	1,654	3,007	601	1,594	571	
2002	6,939	5,052	3,536	1,591	1,945	1,300	1,590	2,890	578	1,532	549	
2003	6,859	3,917	2,743	1,234	1,509	1,982	2,423	4,405	881	2,334	837	
2004*	4,589	5,288	3,701	1,666	2,035	-	-	-	-	-	-	
<b>Total</b>	<b>41,764</b>	<b>25,666</b>	<b>17,966</b>	<b>8,083</b>	<b>9,883</b>							
<b>(*) INFORMACIÓN HASTA 30 DE ABRIL DE 2004</b>												

Fuente: Departamento Nacional de Empleo, MTPS

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

En 1996, UNICEF propone a la Corte Suprema de Justicia y al ISNA iniciar una experiencia piloto con la ejecución de un programa en el PIDB. Este conjuga educación académica con formación obrero-empresarial, y busca desarrollar un método y un ambiente pedagógico propicio para la inserción de adolescentes y jóvenes en exclusión social. A finales de ese año ingresan al PIDB 36 becarios, que cumplen medida judicial con los 5 juzgados de ejecución de medidas, seleccionados por estos últimos. Esta acción fue el resultado de un Convenio entre la Corte Suprema de Justicia, UNICEF, el Arzobispado y el PIDB, como parte del nuevo enfoque de la Ley del Menor Infractor en el campo de reinserción social.

En marzo de 1998 ingresaron 24 jóvenes más, enviados a través del Convenio con el ISNA y el PIDB, con el objetivo de dar alternativa a jóvenes en conflicto con la ley y dar seguimiento a sus procesos. El 9 de abril de 1999 inició otro Convenio con el ISNA y el PIDB e ingresaron 27 jóvenes en total.

### **2.1.2. Justificación**

El programa está dando respuesta a la siguiente problemática: el desempleo, la falta de educación y la drogadicción en jóvenes; brinda oportunidades de formación básica y profesional con un enfoque empresarial y de rehabilitación.

En esta realidad, el PIDB, a través de los programas Miguel Magone y Laura Vicuña, atiende a jóvenes de escasos recursos económicos, o en riesgo social, y a jóvenes en conflicto con la ley. Este es el único modelo de educación integral de esta naturaleza en El Salvador, cuyos resultados son satisfactorios.

Los programas Miguel Magone y Laura Vicuña son una alternativa de formación para las y los jóvenes; se les prepara para asociarse y formar una empresa, con lo cual se genera el autoempleo.

### **2.1.3. Caracterización de población meta**

#### **a) Jóvenes de la calle**

Características principales: familia desintegrada, estrato social bajo, alejados de la casa familiar por sufrir maltrato o desatención completa; en algunas ocasiones son abandonados por sus propios padres. Por lo general, consumen drogas de bajo costo, como la pega. Viven en hacinamiento con otros niños en igual condiciones. Son explotados por adultos o jóvenes mayores que les ofrecen protección, siendo igualmente maltratados por estos.

#### **b) Jóvenes en alto riesgo**

Proviene de familias pobres que habitan en zonas marginales, donde prolifera la violencia, las pandillas y no tienen muchas opciones de desarrollo. Por lo general, son niños y jóvenes que se dedican a lavar autos, pedir limosnas, vender algún producto

## Primera Parte, el diagnóstico

chatarra en la calle. Son hijos de padres alcohólicos o drogadictos, en su mayoría, que les explotan, pero que tienen una familia donde llegar. No poseen ningún nivel educativo, ya que por estar sometidos al trabajo desde temprana edad, no tienen tiempo de asistir a la escuela; además, tampoco cuentan con los medios económicos para cubrir los costos que requiere la educación. Además, también están expuestos al consumo de drogas y a su incorporación a las pandillas.

### **c) Jóvenes en conflicto con la ley**

Son jóvenes en conflicto con la ley aquellos que han sido sentenciados por un juez de menores a cumplir alguna medida, en su mayoría la de internamiento, a la cual le deben dar seguimiento los tribunales de ejecución de medidas.

Solo quienes alcanzan el nivel de exigencia de los programas pueden permanecer en ellos. Para darles seguimiento, cada tres meses se realizan informes que se entregan al juzgado. Luego, en una audiencia, el juez somete a revisión la medida. En ese recinto se encuentran el fiscal, el procurador, la familia del joven, la secretaria del juzgado. Con todos ellos, el informe es valorado y determinan si pueden continuar con la beca o perderla y regresar al centro de internamiento.

## **2.1.4. Recursos**

### **A) Humanos**

El Director: es quien lleva la orientación, el seguimiento de todo el personal, anima el proceso educativo de los alumnos y coordina todas las acciones educativas, financieras, alimenticias, de contacto institucional y otras, que su cargo lo amerite.

Socios: son los miembros de la cooperativa o del consejo federativo, donde participan todos como socios dueños y comparten las utilidades que genera la empresa. El socio es dueño de las utilidades compartidas de la empresa, no de la infraestructura. Tiene que asumir costos de la gestión administrativa. Además, son los encargados de los jóvenes en las empresas.

Instructores: son trabajadores o maestros en las áreas técnico-vocacionales que no tienen nada que ver como socios de la empresa; son asalariados.

Alumnos: son las y los jóvenes adscritos al programa formativo vocacional, con opción a ser obreros o socios.

Formadores: este equipo de trabajo tiene la función de acompañar al joven a través de su desarrollo intelectual, académico, psicológico, laboral y espiritual.

### **B) Infraestructura**

1. Nueve empresas cooperativas.
2. Una clínica con 10 especialidades.
3. Dos edificios que son parte del programa Miguel Magone.
4. Dos casas en la comunidad Iberia para el programa Laura Vicuña.



### **2.1.5. Objetivos del proyecto**

Objetivo principal: ser una institución que, desde el enfoque salesiano, brinde un espacio adecuado para la óptima formación tecnológica y empresarial de las y los jóvenes.

#### **Objetivos secundarios**

- a) Propiciar un ambiente educativo fundamentado en los principios pedagógicos de San Juan Bosco: razón, religión y amor.
- b) Lograr en el joven una visión empresarial que lo conduzca a formar personas libres, creativas, solidarias y transformadoras de su realidad.
- c) Rehabilitar al menor infractor e incorporarlo a la sociedad, a través de la educación formal y la capacitación técnica, con el fin de que conforme su pequeña empresa para que sea él mismo el promotor de su desarrollo.
- d) Alcanzar un nivel adecuado de desarrollo físico y mental para los jóvenes.
- e) Promover hábitos y valores sociales necesarios para la reinserción.
- f) Coordinar y compartir los esfuerzos del Polígono Industrial Don Bosco con el sector público, la Corte Suprema de Justicia y el sector privado, a favor del menor infractor.

### **2.1.6. Beneficiarios**

Beneficiarios directos: los beneficiarios directos de los principales programas de PIDB se detallan a continuación. Los beneficiarios directos son 780 jóvenes de ambos sexos, distribuidos en las siguientes áreas:

1. Educación formal: Instituto Técnico Obrero Empresarial (ITOE).
2. Educación no formal: Programas Miguel Magone y Laura Vicuña.
3. Formación y actividad empresarial: diez empresas del Polígono Industrial Don Bosco

Beneficiarios indirectos: los beneficiarios indirectos son 75 750 aproximadamente, conformados y distribuidos de la siguiente manera:

1. Densidad poblacional donde se ubica el PIDB (según el último censo es alrededor de 60 000 personas).
2. Familiares y comunidades de los jóvenes de ambos sexos de los programas Miguel Magone y Laura Vicuña.

## **2.2 Análisis de mercado**

### **2.2.1. Servicio**

El servicio ofrecido por los programas es de carácter formativo integral, lo cual implica una dualidad en la formación que combina el aprendizaje empresarial-técnico y formal-educativo; esto sumado al enriquecimiento del espíritu, la salud mental y física, que combinado crea las condiciones para un desarrollo integral de todas las capacidades de las y los jóvenes. Se trata de que esté inmerso en un ambiente que propicie su propia formación, en la cual el actor principal es él mismo. Tanto en las empresas como el ITOE y la Casa Hogar, el joven es quien asume los retos de superación, tanto personal, laboral y académico. El programa solo le da las herramientas para lograrlo. El objetivo, alrededor del cual gira todo el trabajo, es la superación social, económica y la madurez emocional del individuo.

### **2.2.2. Demanda**

La población salvadoreña estimada para 1997, según los resultados de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, ascendió a 5 910 809, en donde el 21 por ciento son jóvenes de entre 15 y 24 años. De este porcentaje de jóvenes, gran parte no tiene acceso a las condiciones necesarias para su propio desarrollo. Es más, de acuerdo con la misma encuesta, casi la mitad de los hogares salvadoreños (48.1 por ciento) se encuentran en condiciones de pobreza, lo cual limita las posibilidades de capacitación de los jóvenes de estas familias.

Por otro lado, en El Salvador hay 8,619 menores de 18 años detenidos en centros de reclusión de menores que, en general, no tienen la capacidad de generar las condiciones para que puedan readaptarse a la sociedad. Esta proporción de la población también forma parte de la demanda de los programas.

### **2.2.3. Oferta**

Los programas tienen capacidad para ofrecer una formación en diferentes áreas, como se muestra a continuación.

Miguel Magone: 120 jóvenes

Laura Vicuña: 50 jóvenes

ITOE: 1 000 jóvenes.

Entre los beneficios de la población meta están el que cada interno posee los siguientes servicios que son incluidos en la beca: Existe un instructor por empresa, atención de psicólogos, capacitación empresarial, capacitación laboral, estudio (clases

académicas, computación), vestuario (ropa y calzado), salud (medicinas), y otras necesidades básicas (salud, vivienda, etc.)

### **2.3. Estudio técnico**

#### **2.3.1. Tamaño del Programa**

En la actualidad los proyectos poseen:

ITOE: 385 jóvenes

Miguel Magone: 59 jóvenes

Laura Vicuña: 7 jóvenes

Empresas: 5 a 12 en cada empresa

En la actualidad, no se cubre en su totalidad la capacidad en las diferentes áreas, por falta de recursos financieros. En tal sentido, se hacen gestiones para aumentar la capacidad, tanto para aprovechar mejor los actuales recursos como para aumentar la capacidad institucional y atender, de esa manera, a mayor cantidad de población.

#### **2.3.2. Metodología**

##### **A. ¿Cómo un joven se incorpora al programa?**

Para entrar a los programas, el joven debe someterse a una serie de entrevistas, realizar una evaluación psicométrica y mostrar interés y deseo por cambiar sus actitudes pasadas. Los pasos para el ingreso se detallan a continuación:

- Un primer contacto con el director de educación no formal responsable del programa, en donde exponen los motivos por los que quieren pertenecer al Polígono.
- El siguiente paso es una entrevista con el equipo psicopedagógico, a la que debe asistir con un responsable familiar.
- Apertura del expediente. Para ello citan al alumno a una entrevista inicial, en la que se trata de conocer lo más importante de su vida.
- A partir de ahí se realiza un seguimiento diario que comprende: registro anecdótico de lo que acontece en el área laboral y académica, y su evolución a nivel personal; plan de salud, en el que periódicamente se realizan controles, apertura y seguimiento de la cuenta de ahorro; esta se abre a nombre del alumno como beneficiario y figuran los nombres del Padre Pepe Morataya y el licenciado Raúl Ramírez, como titulares.
- Contacto con los familiares y responsables del joven, quienes, a su vez, intentarán que la familia llegue las más veces posibles al Polígono o a la casa-hogar.

**C. ¿Cuál es el proceso para entrar a la empresa de un joven?**

La primera semana se realizan actividades de limpieza. Luego debe escoger tres opciones, en orden jerárquico, es decir, las tres empresas que más se acoplan a sus intereses, habilidades y expectativas. Una semana después de su ingreso, debe optar por una empresa, en donde desarrollará una habilidad específica y se enfrentará a un ritmo de trabajo.

**D. ¿Cuál es el proceso de formación al interior de la empresa?**

Tiene dos contextos: por un lado, el aprendizaje del oficio; por el otro, la gestión empresarial. El aprendizaje del oficio se desempeña en la medida que aprende a elaborar el producto de la empresa. La parte de la gestión empresarial inicia al interior de la empresa: entra a las reuniones de administración, dialoga con el administrador de la empresa, el encargado de producción (aprende todo el proceso de producción) y con el encargado de ventas; acompaña las ventas y entrega el producto.

**E. ¿Formación en el ITOE?**

A lo largo de la sistematización, se ha hecho hincapié en que el objetivo de los programas es crear ciudadanos críticos y constructores de su destino. Así, el ITOE pretende dar una formación educativa a los internos, de tal manera que tengan los insumos teóricos necesarios para la fundación y administración de una microempresa. Por tal razón, reciben distintas materias: temas empresariales, dibujo técnico, administración de empresas.

**F ¿Como se integra la educación en este proceso?**

Se enfoca en el trabajo y el estudio, esto es, donde pueden tener una formación de autogestión, pues el protagonista es el joven y los programas se convierten en el medio del proceso. Lo que se pretende es animar al joven para que dé pasos firmes en la construcción de su vida; se le conoce, se le acompaña de lunes a sábado, se le enseña a recibir responsabilidades para que madure y, así, sea capaz de hacerle frente a la problemática de su vida.

**2.3.3. Control y evaluación**

Cada interno está sujeto a evaluaciones, tanto en la casa hogar (comportamiento, disciplina, responsabilidad, respeto) como en las empresas, en cuanto a la responsabilidad en sus actividades. Además, al interior del ITOE debe cumplir con las exigencias académicas. La evaluación es realizada por el equipo multidisciplinario, formado por tres psicólogos y dos formadoras salesianas que evalúan el desempeño global del joven. Por otro lado, de las y los jóvenes internos sujetos a medidas judiciales, se elabora un informe trimestral que es entregado y revisado por el juez de ejecución de medida, para valorar sus avances al interior de los programas.

## **2.4. Análisis financiero**

### **2.4.1. Inversiones**

Detalle de las inversiones realizadas en los programas Miguel Magone y Laura Vicuña.

- Casa hogar:
  - a) Casa antigua: 171 428 dólares.
  - b) Casa nueva: 114 285 dólares
- Empresas:
  - a) En las nueve empresas activas: 2 057 142 dólares
- Clínica médica:
  - a) Con 10 especialidades: 114 285 dólares

La suma de las diferentes inversiones es de 2 457 140 dólares. Estas son cifras aproximadas que sólo pretenden establecer una noción de la magnitud de la inversión.

### **2.4.2. Costos del programa**

El costo que implica que un joven esté en el programa Laura Vicuña y Miguel Magone es de 250 dólares mensuales. Esta cantidad nunca es pagada por el alumno o su familia, sino que es financiada por medio de becas, padrinos y UNICEF. Si se toma en cuenta que ahora hay alrededor de 55 jóvenes internos, el costo mensual aproximado del programa es de 13 750 dólares. Debe señalarse que no en todos los casos es posible conseguir becas que cubran la totalidad de los gastos. Por lo tanto, en ocasiones debe echarse mano de las partidas de un joven para cubrir las necesidades del grupo.

## **3. INSAFORP**

Dentro de las instituciones adscritas al Ministerio de Trabajo se encuentra el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), que tiene como objetivo “satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados que requiere el desarrollo económico y social del país...”<sup>10</sup>. A través de la formación profesional, entendida como “toda acción o programa, público y privado, diseñado para la capacitación en oficios y técnicas, que proporcione o incremente los conocimientos, aptitudes y habilidades prácticas ocupacionales necesarias para el desempeño de labores productivas, en

---

10 Decreto Legislativo No. 554, del 2 de junio de 1993, publicado en el Diario Oficial, el 29 de julio de 1993, Tomo 320, No. 143.

## Primera Parte, el diagnóstico

función del desarrollo socioeconómico del país y de la dignificación de la persona”, se regula la formación complementaria en los sectores agropecuarios, industrial, comercial, de servicios, agroindustrial y otros, para, finalmente, incorporar esta población en el mercado de trabajo nacional.

Según la memoria de labores de INSAFORP del año 2003, esta institución ha desarrollado una serie de programas para la formación profesional. El Cuadro 1.20 describe dichos programas y las personas beneficiadas por ellos.

**Cuadro 1.19: Personas capacitadas por INSAFORP en el año 2003**

Programas	Total personas	Hombres (%)	Mujeres (%)
<b>FORMACIÓN INICIAL</b>		60%	40%
Hábil	11,279	57%	43%
Empresa-centro	1,615	80%	20%
<b>Subtotal</b>	<b>12,894</b>		
<b>FORMACIÓN CONTINUA</b>		43%	57%
Complementación, actualización, especialización			
<b>Subtotal</b>	<b>88,912</b>		
<b>Total capacitados</b>	<b>101,806</b>	45%	55%

Fuente: INSAFORP, Memoria de Labores 2003.

En esta sistematización, vamos a centrarnos en los dos programas de formación inicial, porque son los programas en donde acceden las y los jóvenes en busca de su primer trabajo. Hay que recordar que la formación inicial es aquella en que se habilita a la población desempleada o subempleada y jóvenes, que quieren prepararse para incorporarse al mercado laboral.

### 3.1. HÁBIL

El INSAFORP impulsa el programa de habilitación para el trabajo, que está dirigida a población desempleada y subempleada, en su mayoría jóvenes que desean formarse en competencias básicas, que les permita incorporarse con rapidez al mercado laboral. Los cursos de formación les permiten adquirir y fortalecer los conocimientos y las habilidades productivas de los participantes; además, contienen ejes transversales de capacitación sobre desarrollo humano, orientación vocacional, orientación para la búsqueda de empleo y gestión empresarial básica, mediante la cual se impulsa la autogestión y la autosostenibilidad de los participantes. Por último, se espera que los participantes ingresen al mercado laboral mediante la contratación en empresas existentes o por la generación de autoempleo.

Un grupo importante que debe considerarse, al que se le brinda este servicio, es el de las y los internos de los centros penitenciarios, los jóvenes en riesgo social y

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

las madres adolescentes o solteras; grupos a los que, por sus condiciones sociales y económicas en desventaja social y por la necesidad de su reincorporación a la vida productiva, les urge una oportunidad para el desarrollo de sus capacidades técnicas y humanas, que les facilite su inserción a la sociedad.

El INSAFORP, a través de su Observatorio del Mercado Laboral, realiza estudios para identificar las necesidades de capacitación de la población que resulta beneficiada, ubica la capacitación de acuerdo con las condiciones socioeconómicas de los distintos municipios y departamentos de todo el territorio nacional. De esta manera, el programa HÁBIL, además de aumentar los porcentajes de empleo de la población desempleada y subempleada, contribuye al desarrollo local de la población.

Durante el año 2003 se desarrollaron alrededor de 379 acciones formativas para 11 279 participantes del programa HÁBIL, de esa cantidad, el 57 por ciento era hombres y el 43 por ciento, mujeres, a quienes se les brindó un total de 13 583 horas de capacitación. La cobertura geográfica abarcó 81 municipios de los 14 departamentos del país.

Cuadro 1.20: Curso de HABIL vigentes en el 2003

CURSOS	
• Instalaciones eléctricas residenciales	• Albañilería
• Mesero	• Aplicación de software
• Mecánica automotriz	• Artesanía tejido en fibra
• Muñequería en tela	• Carpintería
• Panadería	• Corte y confección
• Pastelería	• Cosmetología
• Preparación y cocción de alimentos	• Diseño artesanal cerámica
• Refrigeración y aire acondicionado	• Diseño artesanal madera
• Reparación de radio y TV	• Elaboración de paquetes turísticos
• Sastrería	• Fontanería
• Serigrafía	

En el año 2004, el INSAFORP demandó la contratación de servicios de capacitación, en el modo de habilitación, para atender a 15 000 personas, aglutinadas en números de 25 participantes por grupo, para la ejecución de 33 especialidades. Se realizaron 600 acciones formativas, distribuidas en los 14 departamentos, en respuesta a las demandas de capacitación del país.

### 3.2. “MODALIDAD EMPRESA-CENTRO”

En El Salvador, el sector productivo requiere de personal técnico capacitado. La formación inicial que el INSAFORP desarrolla para vincular a nuevos trabajadores directamente con las empresas, se logra con la implementación de la modalidad Empresa-Centro, programa que responde a dicha necesidad.

### **3.2.1. Descripción del proyecto**

#### **3.2.1.1. Metodología de trabajo**

La metodología que implementa el INSAFORP se realiza a través de contrataciones de los servicios de formación profesional a centros de formación debidamente acreditados y reconocidos por su capacidad de operación. La modalidad Empresa-Centro se ejecuta a partir de un equipo técnico-pedagógico, destacado en los Centros de Formación Profesional donde se desarrolla la capacitación. Este equipo de especialistas, formado por el coordinador, psicólogos, trabajadores sociales e instructores, es coordinado por el INSAFORP, que establece los lineamientos para el cumplimiento y control de componentes y procesos establecidos en documentos contractuales, como las bases de licitación pública y los contratos de servicios profesionales. Para el cumplimiento y ejecución de estos componentes, INSAFORP se asegura de que los centros colaboradores planifiquen y programen las acciones de formación, tomando como base cada componente de la modalidad Empresa-Centro. Entre los componentes que hacen posible el funcionamiento de la modalidad Empresa-Centro están:

- Proceso de promoción.
- Proceso de reclutamiento y preselección de participantes.
- Desarrollo de la formación.
- Seguimiento a la formación en la empresa.

Esta formación se desarrolla de acuerdo con dos fases:

1. Formación básica: esta fase tiene como propósito inducir al joven en la carrera, facilitarle los conocimientos básicos, prepararlo para su incorporación en la empresa y desarrollar algunas habilidades básicas que aplicará en su desempeño como participante de la formación inicial en el Modelo empresa-Centro.
2. Formación práctica en la empresa: consiste en incorporar al joven a una empresa, en la cual, con la conducción de un monitor, desarrollará actividades o tareas que corresponden a la realidad laboral de la empresa.

#### **3.2.1.2. Antecedentes**

La modalidad Empresa-Centro se introduce en El Salvador en 1989, con la llegada al país de la Cooperación Técnica del Gobierno Alemán, a través de la GTZ, que ejecuta el Proyecto “Fomento al Sistema de Formación Profesional de El Salvador”, INSAFORP/GTZ.



### **3.2.1.3. Objetivos del Programa**

#### **General**

El objetivo general de la formación inicial consiste en formar trabajadores calificados, a través del desarrollo de acciones formativas sistemáticas e integrales en estrecha vinculación con las necesidades de sector productivo, a fin de contribuir a elevar la productividad y competitividad de las empresas.

#### **Específicos**

- Capacitar a los participantes, a fin de lograr la calificación profesional del recurso humano, en función de las necesidades formativas identificadas.
- Facilitar a los participantes la oportunidad de recibir la formación teórica impartida en un centro de formación y la práctica en una empresa.
- Fomentar el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes que favorezcan el desarrollo personal de los participantes en los programas, para actuar en armonía con el entorno social, cultural, ambiental y laboral.

### **3.2.1.4. Conceptualización**

El programa Empresa-Centro utiliza una metodología experimentada por la formación profesional, caracterizada por vincular, en forma sistemática, los centros productivos y las instituciones de formación técnica. De acuerdo con la terminología adoptada por el INSAFORP, la formación Empresa-Centro se define como: “Modalidad de Formación Profesional, sistemática e integral, dirigida por lo general a adolescentes para convertirlos en trabajadores (as) competentes, con conocimientos y habilidades que solo pueden adquirirse en períodos relativamente largos. El o la participante asiste uno o dos días de la semana a un Centro de Formación Profesional a recibir teoría y los demás días de la semana asiste a una empresa a recibir la formación práctica; la o el Aprendiz y la empresa establecen un contrato de aprendizaje”.

Los programas de aprendizaje en la modalidad Empresa-Centro se basan en una estrategia de formación, que combina articuladamente la formación teórica, impartida en un centro de formación, y la práctica desarrollada en las empresas. La finalidad principal de la formación Empresa-Centro es formar jóvenes de ambos sexos en una carrera técnica o administrativa, mediante un proceso de enseñanza–aprendizaje que desarrolle competencias multifuncionales para una ocupación o un puesto de trabajo. La modalidad, por tanto, indica que existen dos espacios y dos responsables pedagógicos para la enseñanza:

1. La empresa y un monitor formado pedagógicamente, como personal y social del participante.
2. El centro de formación y un instructor, como fuentes de formación teórica para el desarrollo laboral (desempeño técnico), personal y social del participante.

### **3.2.1.5. Elementos (actores) en la formación inicial Empresa–Centro.**

Los monitores, quienes dan el seguimiento de la formación en la empresa, los instructores de formación en el centro, INSAFORP y su equipo de dirección y coordinación, los centros colaboradores con su equipo técnico pedagógico, empresas, trabajadores y aprendices que interactúan con base en los principios del modelo, se convierten en los elementos principales de la metodología de formación Empresa–Centro.

### **3.2.1.6. Principios de la formación Empresa-Centro**

1. Equilibrio pedagógico de la formación.
2. Articulación pedagógica, técnica y administrativa.
3. Consenso y participación.
4. Responsabilidad compartida.
5. Calidad.
6. Formación integral
7. Flexibilidad

### **3.2.1.7. Modos y niveles de formación en Empresa-Centro**

Uno de los fines principales de la modalidad de formación Empresa–Centro, consiste en atender, mediante la formación inicial, a una parte de la población económicamente activa, en especial a los jóvenes aptos para recibir formación e insertarse en el mercado laboral.

En este sentido, los objetivos están dirigidos a:

- Atender a los jóvenes en edad de formación para que desarrollen las competencias técnicas necesarias para ejercer una ocupación calificada.
- Perfeccionar las competencias técnicas y profesionales de los trabajadores activos de las empresas, mediante la complementación en nuevas tecnologías y procesos.
- Orientar a los egresados de las formaciones a la inserción del mercado laboral, con el fin de satisfacer las demandas de capacitación en los sectores productivos.
- Complementar, metodológicamente, al personal de monitores en empresas para que desarrollen competencias pedagógicas, requeridas para dar seguimiento a las prácticas formativas de sus aprendices.

Por esa razón, existen los modos de formación en tres niveles. *Primero*, la formación inicial, la cual facilita la adquisición de conocimientos tecnológicos y prácticos para el desempeño de una ocupación calificada. En segundo lugar, la complementación pedagógica para monitores, que está dirigida a personal monitor

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

para que desarrolle las competencias pedagógicas necesarias con el fin de conducir las formaciones prácticas de sus aprendices en empresas. Por último, la formación continua, la cual mejora las competencias técnicas y profesionales a través de programas, seminarios o pasantías de formación, dirigidos a los trabajadores en servicio, incluyendo a los monitores, con el propósito de actualizarse o perfeccionarse.

De manera simultánea se establecen tres estrategias específicas para la formación:

- a. Aprendizaje y alternancia. Como proceso en la formación inicial, debe ajustarse al principio de alternancia, el cual norma las formaciones que tienen vinculación con la empresa y el centro. Sin embargo, la flexibilidad permite que al principio de la formación, el aprendiz sea atendido en el centro de formación en un tiempo mayor, para dar una ambientación, formación básica, inducción y orientación en la metodología y actividades futuras. Por lo general, el período de inducción puede ser de dos o tres semanas al inicio de los programas, y luego se alterna --en días o semanas-- en formación y práctica entre el centro y la empresa.
- b. Plan de formación y rotación del aprendiz en la empresa. Las prácticas de los participantes en la empresa se rigen a partir de un plan de formación, basado en una rotación y movilidad sistemática por los diferentes departamentos de la empresa. El monitor, con el apoyo pedagógico del centro colaborador o del INSAFORP, elabora un plan de rotación, que es la herramienta principal para facilitar la formación práctica del aprendiz.
- c. La formación de participantes. Sobre la formación inicial, el INSAFORP y algunos centros colaboradores ya han experimentado la modalidad empresa-centro en varias áreas y programas, por lo que se debe continuar buscando el fortalecimiento de sectores que ya han participado y apoyado el modelo. La implementación de nuevos programas en nuevas áreas, haciendo énfasis en la formación de nuevos trabajadores, debe ser la motivación para extender la modalidad.

El interés por extender las formaciones empresa-centro, debe estar en correspondencia con los requerimientos planteados por las unidades productivas, los trabajadores y las investigaciones realizadas recientemente por el Observatorio del Mercado Laboral, del INSAFORP, respecto a la necesidad de formar recursos humanos en áreas y programas específicos. Con base en lo anterior, INSAFORP proyecta la metodología hacia otras áreas ocupacionales, por lo que, hoy en día, se desarrollan 17 carreras técnicas.

### ***3.2.2. Estudio de mercado***

#### ***3.2.2.1. Servicio de capacitación***

Por otra parte, la contribución que realiza INSAFORP para resolver el problema del desempleo es una de las bondades de la modalidad empresa-centro. De hecho,

## Primera Parte, el diagnóstico

el 95 por ciento de los egresados de este programa son absorbidos por el mercado laboral.

### **3.2.2.2. Demanda**

- Las empresas: las empresas, de acuerdo con la dinámica actual, son las que demandan un elemento humano bien preparado para su desempeño laboral-profesional.
- Nuevos trabajadores: si la demanda de formación se precisa en las empresas, la población objeto de capacitación es el joven en edad productiva, dispuesto a perfeccionarse técnicamente para incorporarse de manera rápida a las empresas. Con la firma de un Contrato de Aprendizaje entre la Empresa, el Aprendiz y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establece una relación seria de formación entre las partes firmantes. Al final de su formación y una vez certificado por el INSAFORP, que el participante sea aceptado por la empresa en calidad de trabajador calificado es uno de los fines de la modalidad empresa-centro.

### **3.2.2.3. Oferta**

Otros servicios ofertados por el INSAFORP, en el marco de los programas de formación inicial de la modalidad empresa-centro, están referidos a la atención de los trabajadores que ya están incorporados a las empresas.

- Formación de monitores de las empresas / reconocimiento de competencias pedagógicas del monitor: las competencias pedagógicas desarrolladas por los monitores, a través de las formaciones en las áreas de metodología y pedagogía de la modalidad empresa-centro, deben ser objeto de reconocimiento mediante certificaciones de aptitud profesional (CAP), con lo cual se estimula su participación en los programas. Para extender el certificado como monitor, este debe haber desarrollado el programa de formación, de manera satisfactoria, y haber cumplido los requisitos de asistencia, aplicación en la práctica empresarial, evaluaciones en su formación y otros criterios que se consideren para tal fin.

## **3.2.3. Estudio técnico**

### **3.2.3.1. Capacidad del Programa**

Para el año 2004, el INSAFORP se propuso, con la participación de los nueve centros colaboradores, la formación de mil nuevos trabajadores mediante la ejecución de 17 carreras técnicas en las áreas de industria, comercio, automotriz, electricidad, turismo y metalmecánica.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

Los centros colaboradores con los que INSAFORP desarrolla la modalidad empresa-centros son: Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CAMARASAL), Asociación de Medianos y Pequeños Empresarios Salvadoreños (AMPES), Asociación AGAPE de El Salvador, Fundación Salvadoreña para la Promoción social y el Desarrollo Económico (FUNSALPRODESE), Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), Asociación Institución Salesiana, Asociación Fe y Alegría, Instituto Tecnológico Centroamericano (ITCA), Complejo Técnico San Francisco de Sales

### **3.2.3.2. Procesos**

Los procesos que intervienen en la puesta en marcha de la modalidad empresa-centro, se constituyen en los componentes fundamentales que, bien administrados y ejecutados, garantizan el éxito de las formaciones. Entre esos procesos están: la promoción, el reclutamiento y preselección de aspirantes, la colocación de participantes en las empresas, la formación teórica y el seguimiento a la formación práctica en empresas.

### **3.2.3.3. Seguimiento de la formación práctica de la empresa**

El seguimiento de la formación práctica de la empresa es una actividad que realiza el instructor principal, con el objeto de verificar, junto con el monitor, el avance formativo y práctico del participante en la empresa. La articulación técnica, pedagógica y administrativa de la modalidad incluye una serie de objetivos que deben cumplirse en el aprendizaje. Estos son: Tiempos de formación, contenidos teóricos y prácticos, cumplimiento del plan de formación en la empresa, comportamiento personal-laboral del aprendiz, avance en sus prácticas empresariales, diseño de la alternancia.

### **3.2.4. Evaluación financiera**

Para el año 2004, el INSAFORP proyectó, en una primera fase de formación en la modalidad empresa-centro, la ejecución de 18 programas o carreras técnicas y administrativas para capacitar a 500 nuevos trabajadores. Para esta primera fase se previó un total de 1 014 007.80 dólares, que servirían para financiar las 18 acciones formativas.

En una segunda fase, INSAFORP estaría capacitando a otros 500 nuevos trabajadores para lograr la meta de formación de 1000 nuevos trabajadores. Los costos de las acciones formativas que INSAFORP financia, mediante la contratación de servicios de formación con los centros colaboradores, varían de programa a programa. Sin embargo, se puede estimar que el costo promedio de los programas de formación es del orden de los 56 333 dólares, lo que significa que el costo de formación de un participante, en un grupo de capacitación de 25 personas, es de 2 253 dólares.

### **3.2.5. Evaluación económico-social**

El impacto económico y social que las formaciones iniciales aportan a la sociedad salvadoreña puede visualizarse en dirección de sus mismos beneficiarios. El impacto social más significativo que aporta el modelo de formación empresa-centro, reside en la inserción en el mercado laboral del 90 por ciento de los egresados de estos programas. De la formación dual se han beneficiado, en total, 2 807 participantes. De esta población beneficiaria, el 20 por ciento son mujeres y el 80 por ciento, hombres. Por otra parte, 776 empresas de los diferentes sectores económicos están recibiendo los beneficios de la formación dual. Con la conducción de expertos nacionales e internacionales, INSAFORP ha diseñado un total de 26 programas o carreras técnicas y administrativas, que están desarrollándose en los diferentes centros de formación del sistema.

## **4. CREACIÓN DE EMPLEO RÁPIDO (CER)**

### **4.1. Descripción del proyecto**

#### **4.1.1. Antecedentes**

La medida CER se origina en el contexto del proyecto “Reconstrucción después de los Terremotos” ( RETOS/GTZ ). Entre sus metas se encuentra el fomento del empleo en las poblaciones más desfavorecidas y afectadas por los terremotos del año 2001, en El Salvador. Se diseñó como un proyecto de corta duración y se planificó solo para atender a la población afectada por dichas catástrofes. El período de ejecución se definió de octubre de 2001 a septiembre de 2003. La ejecución se realizó en los dos años previstos.

Una de las medidas por implementarse en el Componente Economía Local y Empleo del proyecto RETOS/GTZ, fue la creación de empleos y apoyar la reactivación de empresas. De esta manera, se implementó la Creación de Empleo Rápido, con carácter piloto, en el período de marzo a agosto de 2003.

Por otro lado, la institución responsable como contraparte fue la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador (COMURES), asociación a la cual pertenecen las municipalidades de los 242 municipios, por lo que se convirtió en un ente facilitador y canalizador de la ayuda que llegó al país a consecuencia de los desastres sufridos por la población.

#### **4.1.2. Caracterización de la región**

El departamento de La Paz está ubicado en la zona central del país; limita al norte con los departamentos de San Salvador, Cuscatlán y San Vicente; al este con San

Vicente y al sur con el océano Pacífico. Está dividido en 22 municipios; 14 de ellos, más uno de San Vicente, conforman la microrregión de Los Nonualcos, cuya extensión es de 1 055.04 Km<sup>2</sup>, siendo la cabecera departamental la ciudad de Zacatecoluca.

En la zona existe un total aproximado de 4 500 empresas dedicadas a la manufactura, al comercio, agroindustriales y servicios, de las cuales solo el 14 por ciento tienen más de 4 empleados; mientras que el 86 por ciento de las empresas son unidades informales o de subsistencia, con menos de cuatro empleados, en su mayoría del sector comercio minorista. El salario promedio no sobrepasa los 70.00 dólares, monto levemente superior al salario mínimo. El potencial agroproductor de la zona se ubica en el añil, turismo, acuicultura, maracuyá y el procesamiento del marañón orgánico.

### ***4.1.3. La metodología de CER***

La Cooperación Técnica Alemana (GTZ) trabaja con metodologías de probada eficiencia, por lo que se seleccionó la metodología de la empresa AVU (Arbizu, Vidal, Urías y Asociados). Esta se escogió porque se ha aplicado en varios países de Europa, y han tenido la oportunidad de probarla y adaptarla a países de América Latina y Centroamérica. Con esta experiencia como respaldo se consideró que sería de mucha utilidad en El Salvador. La metodología se basa en dos ejes:

1. Formación ocupacional (incluye convocatoria a desempleados y capacitaciones)
2. Necesidades laborales de las empresas (encuestas empresariales, prácticas y contrataciones)

La empresa AVU, consultora especializada en la solución de problemas de la pequeña y mediana empresa, a partir de su experiencia percibió un desfase entre la política de la oferta y las necesidades reales de las pequeñas empresas para obtener la competitividad adecuada y sobrevivir en un mercado altamente competitivo y globalizado. Desde esa perspectiva, AVU consideró necesario trabajar con la oferta, pero también con la demanda; calificar al personal para suplir las demandas reales de los empresarios mediante la aplicación de una metodología de trabajo en dos vías: 1) Por un lado, el empleo por cuenta ajena, entendido como un desarrollo individual, progresivo y permanente desde cada persona, y el emprendizaje, empleo por cuenta propia. 2) Por el otro, la necesidad laboral de las empresas, el camino de la integración, en la empresa, de personas capacitadas y necesarias para sobrevivir en el mercado, manteniendo un buen nivel de competitividad.

La empresa AVU considera que no se puede ayudar a la creación de empleo dentro de la *PyME*, si no se parte del conocimiento específico de las empresas establecidas en un área geográfica, en sus circunstancias de necesidad específicas y sin procurar que la formación sea, en la medida de lo posible, personalizada en función de dicha necesidad; por tanto, debe estar organizada en el contexto de nichos de empleo

## Primera Parte, el diagnóstico

que se alejen de los sistemas formativos tradicionales, que no pueden conseguir la incorporación directa a las empresas, a plazo corto.

### **La metodología está enmarcada en 16 pasos operativos**

1. Criterios de localización de empresas
2. Sistema de encuestas, formulación
3. Formación encuestadores
4. Diseño plan formativo
5. Criterios de localización de los candidatos
6. Perfil de los tutores
7. Perfil de los formadores o instructores
8. Preparación del material formativo
9. Realización de encuestas, dirigidas a las empresas
10. Determinación de los nichos de empleo
11. Selección de candidatos
12. Formación de los tutores
13. Formación de los formadores o instructores
14. Desarrollo de la formación de los candidatos
15. Prácticas en las empresas
16. Contratación e inserción

### **Las claves del método**

- Aprendizaje en proceso continuo
- Proceso tutorizado:
  - Metodología-proceso
  - Formación de tutores / tutoras
  - Guía del trabajo del tutor / tutora
  - Sesiones selectivas y trabajo individual
- Creación de redes de refuerzo

### **Los ejes del sistema**

- Se concibe el proceso como un “camino individual de empleabilidad”.
- El plan formativo debe basarse en las necesidades detectadas en las PyME mediante interrogación directa / encuestas, centradas en los sectores de empleo preferente del territorio seleccionado.
- La formación debe incluir la posibilidad de prácticas ocupacionales en las empresas.
- La formación debe basarse no solo en técnicas, sino en el desarrollo personal, en la capacidad de desarrollo de autoempleo y formación transversal que potencie la productividad en la PyME.
- Potenciar la transmisión de conocimientos desde la economía real a los participantes (prácticas, incorporación formativa).



#### **4.1.4. Planificación y programación**

La Creación de Empleo Rápido aplica una metodología a partir de las necesidades de empleo de las empresas en la región seleccionada, y mediante la implementación de un proceso de formación adecuado y personalizado de empleabilidad. Para el proceso formativo, el proyecto consideró importante: utilizar metodologías innovadoras de impacto rápido, mejorar el valor de la PyME, mediante la formación de recurso humano; atender el problema del desempleo de forma integral, mediante un proceso tutorado; y propiciar la coordinación con diferentes actores en un área geográfica determinada.

La estructura organizativa para la ejecución se basa en el Programa FORTALECE-MINEC/GTZ, a través de la unidad ejecutora de CER. La empresa AVU se mantuvo en la etapa preparatoria y en la operativa, en donde asesoró el nivel de coordinación de la medida, acompañó la ejecución de las actividades y acciones, de acuerdo con la programación y con base en la metodología; y efectuó los ajustes necesarios, según los imprevistos que generaron actividades críticas y la adaptación de la metodología.

El Proyecto Juventud-SNJ/GTZ se incorporó desde el inicio de la CER y participó en la transferencia de la metodología, luego en la ejecución de la medida; posteriormente se incorporó al proceso el Ministerio de Educación y las municipalidades, los cuales apoyaron, de manera activa, las acciones encaminadas a lograr el objetivo, la capacitación y el empleo a personas desempleadas de los municipios, generando con esta modalidad personal capacitado.

#### **4.2. Ejecución del proyecto**

La etapa operativa se realizó a partir de marzo de 2003, en la región de Los Nonualcos, con el instrumento de planificación elaborado para tal fin, la definición de los sectores prioritarios, la coordinación a nivel interinstitucional y el equipo de trabajo de la medida CER.

##### **4.2.1. Coordinación interinstitucional**

- Empresa AVU, transferencia de la metodología Aprender a Emprender.
- Medida CER, unidad ejecutora de la medida.
- Programa FORTALECE, programa en donde se insertó la medida.
- Ministerio de Trabajo, región de Zacatecoluca, inserción laboral.
- INSAFORP, cursos técnicos de capacitación.
- FADEMYPE Juventud/SNF/GTZ, logística en el proceso, apoyo técnico y financiero.

#### **4.2.2. Encuestas**

Las encuestas las realizaron los tutores antes de la capacitación de las y los jóvenes, para detectar las necesidades de las empresas, conocer el perfil de empleos y, sobre la base de esa información, seleccionar y desarrollar los cursos técnicos. El estudio socioeconómico que realizó el Programa FORTALECE-MINEC/GTZ, en la región Los Nonualcos, apoyó el esfuerzo con la información. Así, se definieron los sectores prioritarios que se debían encuestar. Los resultados se orientaron de la siguiente forma:

- Turismo (hoteles y restaurantes).
- Servicios (talleres, alimentos).
- Agroindustria.
- Comercio.

#### **4.2.3. Formación técnica**

En el mes de marzo de 2003, se inician las actividades de formación con los cursos de formación dirigidos al recurso humano, que tendrá a su cargo diferentes tareas en la ejecución. La formación se desarrolla en diferentes niveles del proceso y con diferentes grupos de personas. Por su parte, la metodología de Aprender a Emprender requiere del material adecuado para cada temática por desarrollar. De esta manera, en este proceso participan:

- a. Tutores, encuestadores y vendedores (TEV): la primera capacitación se dirigió a las personas que desarrollarían las funciones de tutores. Siguiendo las indicaciones de la metodología de AVU, se inició el proceso de selección y se capacitaron 10 tutores, entre quienes se eligieron 5, pues cumplían con las características adecuadas y llenaron el perfil elaborado; era jóvenes y, en su mayoría, residentes de la región. AVU los capacitó durante dos días para que pudieran desempeñarse como encuestadores y tutores.
- b. Instructores: a los instructores se les formó para capacitar en el área de desarrollo humano. Se capacitaron 8 personas como instructores, entre quienes se seleccionó a 4 para que realizaran su función. Las áreas fueron las siguientes:
  - Área 1. Desarrollo Humano o Personal, se trabaja con la visión conexión, que consiste en elevar la autoestima al joven, preparándolo para los nuevos retos en su vida.
  - Área 2. Desarrollo Transversal, que tiene que ver con la persona y su entorno y de cómo desempeñarse; es un esfuerzo en el que se preparan las condiciones anímicas y psicológicas para que enfrenten, en un futuro cercano, la búsqueda de un empleo con optimismo y éxito; se desarrollan habilidades sociales y productivas.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

- c. **Emprendizaje:** es un aspecto adicional de la CER. En la etapa de formación se agrega un nicho de empleo más, que no surgió de las demandas de recurso laboral de las empresas encuestadas, sino de la oferta, de las personas que estaban esperando los cursos técnicos. Muchos de los jóvenes que se convocaron por municipio y se formaron en desarrollo humano, no querían trabajar contratados por empresas, sino que buscaban apoyo de la CER para formarse y trabajar por cuenta propia.
- d. **Desarrollo de los cursos técnicos:** el responsable de este ciclo de formación ha sido el INSAFORP. La programación se desfasó por el proceso de coordinación con los centros colaboradores responsables de los cursos técnicos, situación que generó un retraso en el proceso formativo. En algunos casos, fue de un mes; en otros, de dos meses. Entre los jóvenes hubo desmotivación y hubo quienes se retiraron a buscar empleo o a realizar otras actividades.

### 4.2.4. Incorporación a empresas

Los tutores requirieron de tres semanas para encuestar 200 empresas de la región. FADEMYPE procesó la información y obtuvo los resultados. AVU la analizó, con la ayuda de un software, y localizó 5 nichos de empleo: mesero, camarista, cocción de alimentos, procesamiento de frutas, mecánica automotriz, vendedor técnico. Estos nichos se ubicaron en los siguientes sectores: turismo (hoteles y restaurantes), servicios (talleres, alimentos), agroindustria, comercio.

### 4.3. Análisis financiero

La ejecución de la medida se realizó en 7 meses, incluyendo la etapa preparatoria. En ese período se generaron costos de inversión y de operación. A continuación se muestra el resultado de los costos totales de la medida, en su fase piloto.

• Costos de inversión	
Equipamiento y recurso humano.....	\$ 11,966.57
• Costos de operación	
Metodología y asistencia técnica AVU Capacitaciones, apoyo logístico, mantenimiento de instalaciones, reproducción de material y otros.....	\$ 40,392.50
Total	\$ 52,392.11

#### *Fuentes de financiamiento*

GTZ:	\$ 35,777.57 (69%)
INSAFORP:	\$ 14,994.54 (29%)
Municipalidades	\$ 1,620.00 (3%)
Total	\$ 52,392.11

## Primera Parte, el diagnóstico

En la planificación financiera, no se programaron otro tipo de fondos para cubrir costos adicionales, los cuales fueron cubiertos por instituciones participantes. Así, el Ministerio de Educación apoyó con las instalaciones, el Proyecto Juventud-SNJ/GTZ contribuyó en el transporte de jóvenes en capacitación y en el seguimiento técnico para su réplica.

Se generaron 70 empleos; el costo unitario por cada empleo obtenido tiene un costo promedio unitario de \$748.50.

## Conclusiones de la primera parte

Los estudios previos sobre juventud y mercado laboral muestran la influencia que el sistema económico nacional tiene en el mejoramiento de la situación laboral de las y los jóvenes. En tal sentido, para FLACSO, el sistema económico se estancó por la poca inversión privada, lo cual no ayuda a la generación de puestos de trabajo. Para INSAFORP, por su parte, existe la terciarización de la economía que genera puestos de trabajos muy inestables.

Ambos estudios proporcionan dos claves importantes en el tema de generación de empleo juvenil: uno habla de inversión, el otro habla de la participación de los jóvenes en sectores muy específicos de la economía. El principal argumento aquí es que, ciertamente, tiene que haber una inversión específica dirigida a los jóvenes, pero no solo privada, sino también pública. Además, debe tenerse muy claro el lugar donde se va a invertir. De nada serviría, por ejemplo, que la inversión del sector financiero se duplicara o triplicara, si los datos muestran que ese sector no está contratando jóvenes.

En ese sentido, si se quiere aprovechar mejor a la juventud, la empresa privada debe invertir en ella, específicamente reservándole un porcentaje del total de sus puestos de trabajo. Es de esperar que los empresarios expresen con prontitud que para hacerlo, los jóvenes deben tener las habilidades, experiencias y capacidades necesarias para obtener esos puestos de trabajo, y que sea rentable. Y es aquí donde entra la otra parte de la inversión, que es responsabilidad del Estado. El Estado debe ayudar a que el joven venza los obstáculos que colocan los empresarios para que puedan ser contratados. En esta materia, debe ayudarlos en tres direcciones: en la habilitación para el trabajo, en la formación técnica requerida para el trabajo y en programas de generación de experiencias laborales. Para que sea efectivo, se necesita un sistema no solo de colocación (como hace, en la actualidad, el Ministerio de Trabajo), sino de intermediación para muchas otras opciones, para orientación laboral, para formación técnica o para la colocación.

La habilitación para el trabajo, es decir, el esfuerzo por preparar a las y los jóvenes para la elaboración de una estrategia personal y un plan de acción de empleabilidad e inserción productiva, es fundamental. Estos son apoyos para la toma de decisiones, que está en elegir si buscar un primer empleo o crear un propio negocio

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

o cooperativa. En otras palabras, se trata de capacitarlos para que puedan dar los primeros pasos efectivos en su inserción laboral; que sepan qué, con qué, cómo, dónde y con quién buscar su primera ocupación.

En cuanto a la formación técnico profesional, los esfuerzos del INSAFORP son muy importantes, y es la institución que puede hacer que estos esfuerzos se amplíen. Una de sus proyectos, denominado Empresa-Centro, ayuda a los estudiantes a que aprendan a combinar la formación académica y experimental dentro de una verdadera empresa. Los resultados de este modelo son muy buenos. Cerca del ochenta por ciento de los inscritos son contratados por las mismas empresas. Ese es precisamente el modelo que se necesita para que la formación técnica, que vaya acompañada del ejercicio práctico que genere la experiencia solicitada por los empresarios. Por desgracia, hasta el momento, Empresa-Centro tiene capacidad solo para alrededor de 1 600 personas, lo que lo hace bastante limitado. En cualquier caso, será necesario equilibrar mejor la oferta de capacitación técnica en el país, tal como lo sugiera el estudio.

Una limitante del planteamiento de los estudios previos es darle demasiado peso al análisis macroeconómico. No aparece una discusión sobre soluciones locales, no orienta aquellos esfuerzos que buscan encontrar una solución, a través de la recomposición del tejido empresarial local. En otras palabras, centrar el análisis laboral en el sistema económico nacional no deja ver lo que está a la base de esos sistemas y vuelve invisibles las regiones en donde se puede incidir a nivel, lo cual también influye en el sistema nacional; es un cambio de abajo hacia arriba.

Por otro lado, los planteamientos locales posibilitan apostar por la activación laboral, no tanto sobre la base de la gran empresa, sino, más bien, desde los micro y pequeños proyectos locales, que, al final, generan tantos o más empleos que las grandes empresas. Tampoco hay que perder de vista la visión de lo que sucede a nivel de los microproyectos o microiniciativas. De hecho, los microproyectos aprovechan mejor aquellas ramas de la economía más agradecidas con los jóvenes, como lo son el comercio y el servicio. Aunque a nivel macroeconómico no parece muy positivo basarse en estas ramas, a nivel micro se descubren ciertas ventajas. En tal sentido, el comercio es el sector más homogéneo en cuanto a captación de personas. En ese sector se desempeñan tanto hombres como mujeres, adultos como jóvenes. Por otro lado, también se desarrolla una cultura de emprendizaje más que otros sectores y eso es positivo. Además, va más en consonancia con las características propias de los jóvenes, que son el entusiasmo, la creatividad, etc. Por tanto, aquí se tiene la posibilidad de crear una red de empresarios juveniles, que pueden darle más valor al comercio y servicio como fuente de ocupación. No obstante, es preciso reconocer que, hoy por hoy, y en muchos casos, los salarios promedio en estas ramas son los más bajos. Por consiguiente, aumentar la cantidad de jóvenes en calidad de patronos o que trabajen por “cuenta propia”, sería una meta importante para la economía de este país.

Además de lo anterior, existe un gran tema ausente, en profundidad, en los estudios previos y es el de los jóvenes del área rural. Si bien es cierto que no poseen los índices más altos de desempleo, sí constituye el sector que más puestos de trabajo ha perdido

## Primera Parte, el diagnóstico

en todo este período. Tratar a fondo el tema de los hombres y mujeres jóvenes en el sector rural, y qué se puede hacer para enfrentar el abandono masivo que existe, es un gran reto. Cuando los estudios mencionan que debe haber un sistema de mercado laboral innovador en el país, en donde los jóvenes tengan una atención especial y exista una coordinación amplia entre instituciones oficiales y no oficiales, este trabajo se vuelve doblemente difícil e importante en el sector rural. No hay que olvidar que los mismos jóvenes que abandonan las áreas rurales son los que engrosan las altas cifras de desempleo en los centros urbanos.

Las tendencias del mercado laboral mencionan que si bien existe un grave problema de desempleo entre los jóvenes, no hay que olvidar que igual de grave es el problema que enfrentan de subempleo invisible. En otras palabras, las tasas de desempleo abiertas de la juventud no solo son las más altas, sino que quienes tienen trabajo ganan menos por hacer el mismo trabajo que otros, por el solo hecho de ser jóvenes. Es obvio que cambiar esta situación es difícil, en primer lugar, por la presión económica en la que viven. Por eso, las medidas para superar el subempleo juvenil tienen que dirigirse, por un lado, al *monitoreo* legal de las empresas, y por el otro, a la creación de una conciencia entre empleados y empleadores sobre la importancia de garantizar a los jóvenes un salario justo.

La segunda lección aprendida de las cifras obtenidas en el análisis del mercado laboral, es que hay que tener cuidado cuando se dice que las y los jóvenes constituyen el grupo etario con más escolaridad. En primer lugar, los jóvenes son el grupo más cualificado, en términos de educación formal y en relación con los adultos. Sin embargo, la tasa bruta de escolaridad a nivel secundario indica que apenas la mitad de los jóvenes llegan a ese nivel. Esto significa que la educación formal es mayor en los jóvenes que en los adultos, pero todavía es insuficiente. Ahora bien, si la educación formal es insuficiente, la formación profesional lo es todavía más. Es común encontrar que el perfil del joven con el título de “bachiller académico” no es lo que los empresarios están buscando. Lo que buscan es otro tipo de cualificación técnica u otras habilidades para el trabajo que, si no se obtienen a través de una formación profesional, se adquieren a través de la experiencia. Por tal motivo, la experiencia se vuelve tan importante para los empresarios, porque es la única forma de garantizar que el trabajador realice bien su trabajo. Da la impresión que los empresarios se confían más de la experiencia que de una sólida formación técnica.

Por último, existen una serie de cifras que se desprenden de las EHPM que hay que tomar muy en cuenta.

- El crecimiento de la población juvenil es mayor que el crecimiento del empleo juvenil. Hay que tener cuidado de que la brecha no aumente más, porque puede aumentar el desempleo juvenil. Por otra parte, en el último período, disminuye la velocidad con la que los jóvenes se incorporan a la PEA, quizá porque existe mayor capacidad para mantenerlos en el sistema educativo, por la disminución de los índices de pobreza y, al mismo tiempo, porque el deseo de emigrar a otros países también se ha incrementado.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

- Entre los jóvenes desocupados existe un amplio grupo (25 por ciento) que busca su primer empleo. Por tanto, cualquier esfuerzo en orientar a los jóvenes en ese sentido es bastante positivo.
- Según las EHPM, hay más jóvenes en el sector formal de la economía que en el informal. Sin embargo, las diferencias no son muchas, incluso casi se puede decir que se puede repartir en dos mitades. Además se descubrió que una variable que determina la ruta a la formalidad o informalidad es la educación. Solo quienes tienen más años de estudio pasan al nivel formal.
- Con este estudio también se pudo observar que el 34 por ciento de los hombres jóvenes tenían trabajos como asalariados temporales; el 32 por ciento, como asalariados permanentes; y el 20 por ciento tenía una ocupación familiar no remunerada. En el mismo grupo, muy pocos eran patronos, el 10 por ciento trabajaba por cuenta propia y casi nadie era aprendiz. En ese sentido, a pesar de ser jóvenes, sus trabajos reflejan muy poco su capacidad emprendedora. Por otro lado, en el caso de las mujeres jóvenes, el 35 por ciento eran asalariadas permanentes, el 26 por ciento trabajaba como familiar no remunerado y el resto se repartía en servicio doméstico, cuenta propia o asalariado temporal.
- Por último, se pudo comprobar que la agricultura sigue perdiendo puestos de trabajo juvenil a pasos agigantados. El ritmo de decrecimiento es tremendamente rápido. Así, en el sector urbano, la tasa de crecimiento de las mujeres, durante el período 1998-2003, fue de -83.44. Esto significa una expulsión masiva de las mujeres jóvenes del trabajo agrícola.
- Contrario a lo que se podría esperar con la explosión de la industria de la maquila, en los años noventa, esta rama apenas generó puestos de trabajo. Es más, en el sector urbano se perdieron empleos para mujeres jóvenes.
- Este es un período en donde el sector construcción ha tenido un repunte importante. Obviamente es un sector favorable, a todas luces, para los hombres. Hay que recordar que, en el período estudiado (1998-2003), ocurrieron dos fuertes terremotos en el país, que afectaron de manera principal los sectores rurales. En esas zonas se llevaron a cabo los principales proyectos de reconstrucción y, por tanto, es ahí donde las tasas de crecimiento fueron mayores.
- En el sector comercio, a diferencia del resto de los sectores, se encuentra mayor homogeneidad laboral. Esta rama tiene la ventaja de acoger a todas aquellas personas que quieran incorporarse a ella. Lo único que se necesita es capacidad emprendedora. Ciertamente siempre existe un grave peligro en la sobresaturación de una rama de trabajo. Por otro lado, al advertir que la tasa de crecimiento económico de dicha rama ha ido disminuyendo, con el tiempo podría llegar a constituirse en un grave riesgo para quienes trabajan ahí.
- El sector financiero es, en términos generales, la rama de la economía que menos empleo genera para los jóvenes. Pero esto hay que diferenciarlo según región. Para el sector urbano, en el sector financiero se han perdido puestos de trabajo especialmente para los hombres jóvenes. Sin embargo, parece haberse dado una estrategia de expansión de esta rama hacia las zonas rurales, y es allí donde se ha generado más empleo, aunque en mayor proporción para adultos que para jóvenes.





## EXPECTATIVAS Y ESTRATEGIAS LABORALES DE JÓVENES Y ADULTOS JÓVENES EN EL SALVADOR.

Por FUNDASALVA

### Introducción

**H**asta la fecha, el fenómeno del mercado de trabajo en El Salvador ha sido una realidad muy poco estudiada. Existen diversas apreciaciones que parecen indicar la persistencia de graves problemas de inserción laboral de los y las jóvenes, relacionados con elevadas tasas de desempleo y subempleo, así como con una alta precariedad en el empleo juvenil. Sin embargo, esa información no ha sido sustentada de manera adecuada.

Disponer de información acerca de esta problemática es fundamental, puesto que este tipo de insumos son de gran utilidad para desarrollar propuestas o sugerencias que orienten políticas públicas destinadas a mejorar, en términos globales, el acceso y la diversidad de oportunidades de empleo productivo a los jóvenes para su integración al mercado laboral, orientadas a grupos destinatarios socialmente diferenciados y con enfoque de género.

En el estudio de este tópico, los métodos de investigación cualitativos son de gran utilidad, pues a través de ellos se ha obtenido una descripción mucho más profunda de estos fenómenos y una apreciación real de los mismos, y se ha podido analizar también la relación entre variables que no han sido suficientemente exploradas. Frente a ello, la presente investigación ha recabado información específica para conocer cómo estos fenómenos se presentan en la actualidad, a la luz del estudio de las expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en El Salvador, realizado en el marco del proyecto regional “Integración de Jóvenes al Mercado Laboral”, de CEPAL y GTZ.

El estudio estuvo a cargo del equipo de investigación del Departamento de Investigación y Evaluación de FUNDASALVA, responsable del

## Segunda Parte, la Oferta

levantamiento de la información en campo, así como del análisis de la información obtenida y la redacción del informe final de resultados.

### **Los objetivos del estudio fueron los siguientes:**

- (1) Analizar las trayectorias laborales de adultos jóvenes en el mercado laboral en El Salvador, con diferenciación de género y nivel de estudios, enfatizando una descripción de estas experiencias e identificando los obstáculos existentes en el mercado laboral para una integración satisfactoria.
- (2) Analizar la perspectiva de vida de los jóvenes con y sin experiencia laboral, sus expectativas frente a la actividad laboral y sus necesidades en relación con las instituciones estatales, para una inserción adecuada en el mercado del trabajo.

Para la obtención de esta información, el estudio se diseñó con una metodología cualitativa, desarrollada en una muestra de informantes del área metropolitana de San Salvador (AMSS) y del área de Los Nonualcos, y consistió en la conformación de 12 grupos focales, 8 en el AMSS y 4 en Los Nonualcos, que contó con la participación de 88 jóvenes y adultos jóvenes, cuyas edades estaban en un rango de 14 y 35 años.

Los grupos estuvieron conformados por personas que estaban a punto de entrar al mercado laboral o recién contratados, y personas que ya habían ingresado al mercado laboral. Se consideró su representación por género y los diferentes niveles de estudios, y abarcó también a informantes sin estudios, con estudios de primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta, secundaria completa, dos años máximo de universidad o estudios técnicos, y con estudios superiores técnico profesionales y universitarios.

El primer capítulo del informe presenta una síntesis del diseño metodológico. Se detallan los procedimientos correspondientes para la configuración de los grupos focales y una síntesis del perfil de los informantes en esta fase. En el segundo capítulo se presenta información sobre la estructura productiva y la situación laboral de los y las jóvenes en las zonas de estudio, necesaria para tener un contexto del entorno productivo en donde surgen las oportunidades laborales. El tercer capítulo contiene una breve descripción de las características personales y la experiencia laboral de los y las jóvenes que participaron en los grupos focales, pertenecientes a cada una de las zonas de estudio. El cuarto capítulo contempla el análisis de la información obtenida a través de las percepciones y opiniones de los informantes, exploradas mediante la guía de conducción de los grupos focales. Este capítulo considera tres secciones principales, a) una revisión de la experiencia y de las principales orientaciones de las y los jóvenes con escasa o nula experiencia laboral; b) la revisión de las trayectorias, experiencias y orientaciones de las y los adultos jóvenes con experiencia laboral; y c) una síntesis analítica de los principales resultados en su conjunto, considerando diferencias territoriales, de género y nivel de estudio de los participantes. Finalmente, el quinto capítulo presenta observaciones y sugerencias, con base en los resultados, para orientar políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes.

## 1. DISEÑO METODOLÓGICO

### 1.1. Generalidades

Algunos lineamientos contemplados en este estudio fueron:

- Diseñar y conformar ocho grupos focales con jóvenes con poca o ninguna experiencia laboral, con base en la guía proporcionada por el proyecto, considerando cuatro niveles educativos y las diferencias de género. En su organización, se incluirían informantes con distintos niveles educativos: sin estudios o con estudios de primaria incompleta, con primaria completa o secundaria incompleta, con secundaria completa o máximo dos años de estudios superiores, con estudios superiores completos o incompletos; serían 4 grupos del AMSS y 4 de Los Nonualcos.
- Diseñar y conformar cuatro grupos focales con adultos jóvenes con 5 a 10 años de experiencia laboral. Al igual que en el caso anterior, en la composición de los grupos se consideraron los cuatro niveles educativos señalados y las diferencias de género. Esos grupos se desarrollarían en el AMSS.
- Evaluar los resultados de los grupos focales, revisando las principales tendencias observadas, las principales expectativas enunciadas por los jóvenes, los obstáculos señalados, así como la articulación de sus proyectos laborales con otros objetivos de corto, mediano o largo plazo. De igual modo, el estudio contempla la revisión de trayectorias laborales de jóvenes con experiencia de más de cinco de años de trabajo, considerando grado de satisfacción en los sujetos, mecanismos utilizados para el proceso de inserción e identificación de los principales obstáculos existentes.
- Los principales resultados se organizan en este documento de análisis, el cual contiene una revisión de contenidos, complementados e ilustrados con citas textuales extraídas de los grupos de discusión.

Para documentar la perspectiva de vida de las y los jóvenes, sus expectativas frente a la actividad laboral y sus necesidades con diferenciación de género y nivel educativo, la metodología contempló la clasificación de los grupos con una diferenciación entre los informantes: los que poseían experiencia laboral y los que no la tenían. La experiencia laboral se definió bajo el criterio de cinco o más años de actividad laboral relativamente estable.

### 1.2. Configuración de los grupos

Los grupos de informantes provenientes del AMSS se reclutaron por intermediación de una agencia de investigación externa, con amplia experiencia en el proceso de reclutamiento y que cuenta con una extensa base de listados de informantes potenciales; se seleccionaron e invitaron a las personas que cumplieran con el perfil requerido. Para

## Segunda Parte, la Oferta

la invitación, se motivó a los jóvenes a través de una solicitud de asistencia a participar en una discusión grupal, para que opinaran acerca de sus experiencias y opiniones relacionadas con el tema del trabajo.

Para el reclutamiento de informantes de la zona de Los Nonualcos, los jóvenes se contactaron a través de la oficina regional de GTZ, en la zona. En este caso, hubo contacto con jóvenes que tenían estudios básicos completos o incompletos; no obstante, el acceso a informantes con estudios superiores fue limitado, lo cual se confirmó que, en esta región, es más factible encontrar personas con algunos niveles de experiencia laboral y menor nivel de escolaridad.

A continuación, se detalla la configuración de los grupos.

**Cuadro 2.1: Definición de grupos focales del AMSS**

<i>Grupos</i>	<i>Definición</i>
1	Jóvenes hombres y mujeres de 14 a 19 años de edad, sin estudios o con estudios de primaria incompleta, pertenecientes al AMSS, a punto de entrar en el mercado laboral o recién ingresados.
2	Jóvenes hombres y mujeres de 14 a 19 años de edad, con primaria completa o con estudios de secundaria incompleta, pertenecientes al AMSS, a punto de entrar al mercado laboral o recién ingresados.
3	Jóvenes hombres y mujeres de 20 a 25 años de edad con estudios de secundaria completa o con un máximo de dos años de universidad o con estudios técnicos, pertenecientes al AMSS, a punto de entrar al mercado laboral o recién ingresados.
4	Jóvenes hombres y mujeres de 20 a 25 años de edad con estudios universitarios o técnicos completos o por lo menos con 3 años de estudios universitarios, pertenecientes al AMSS, a punto de entrar al mercado laboral o recién ingresados.
5	Adultos jóvenes, hombres y mujeres, de 26 a 35 años de edad, sin estudios o con estudios de primaria incompleta, pertenecientes al AMSS, que ya están inmersos en el mercado laboral, con 5-10 años de experiencia.
6	Adultos jóvenes, hombres y mujeres, de 26 a 35 años de edad, con primaria completa o con estudios de secundaria incompleta, pertenecientes al AMSS, que ya están inmersos en el mercado laboral, con 5-10 años de experiencia.
7	Adultos jóvenes, hombres y mujeres, de 26 a 35 años de edad, con estudios de secundaria completa o con un máximo de dos años de universidad o con estudios técnicos, pertenecientes al AMSS, que ya están inmersos en el mercado laboral, con 5-10 años de experiencia.
8	Adultos jóvenes, hombres y mujeres, de 26 a 35 años de edad, con estudios universitarios o técnicos completos o por lo menos con 3 años de estudios universitarios, pertenecientes al AMSS, que ya están inmersos en el mercado laboral, con 5-10 años de experiencia.
<i>Total: 8 grupos focales</i>	

**Cuadro 2.2: Definición de grupos focales Los Nonualcos**

<i>Grupos</i>	<i>Definición</i>
1	Jóvenes hombres y mujeres, de 14 a 19 años de edad, sin estudios o con estudios de primaria incompleta, del área de Los Nonualcos, a punto de entrar al mercado laboral o recién ingresados.
2	Jóvenes hombres y mujeres, de 14 a 19 años de edad, con primaria completa o con estudios de secundaria incompleta, del área de Los Nonualcos, a punto de entrar al mercado laboral o recién ingresados.
3	Jóvenes hombres y mujeres, de 20 a 25 años de edad, con estudios de secundaria completos o con un máximo de dos años de universidad o con estudios técnicos, del área de Los Nonualcos, a punto de entrar al mercado laboral o recién ingresados.
4	Jóvenes hombres y mujeres, de 20 a 25 años de edad, con estudios universitarios o técnicos completos o por lo menos con 3 años de estudios universitarios, del área de Los Nonualcos, a punto de entrar al mercado laboral o recién ingresados.
<i>Total: 4 grupos focales</i>	

En cada grupo se pudo mantener coherencia interna y se facilitó a partir de los rubros edad, nivel de estudios y sexo, pero no así en relación con experiencia laboral. Después de llevar a cabo una discusión con participación conjunta, de hombres y mujeres, en cada grupo se procedió a la exploración particular de género, contemplada en la guía de discusión, separando hombres y mujeres. Una vez terminada la discusión de grupo, se realizó una breve entrevista con cada uno de los informantes, con el objetivo de sistematizar la información de antecedentes personales y hacer una breve caracterización de su experiencia laboral.

### ***1.3. Actuación de los grupos focales y tratamiento de la información***

El grupo focal o grupo de discusión debe entenderse, en este estudio, como una técnica de investigación cualitativa que promueve el desarrollo de una conversación, donde los participantes contrastan y discuten con libertad sus opiniones personales acerca de una temática común (tópicos del estudio), estructurada a partir de los objetivos definidos previamente. Esta técnica permite profundizar en las percepciones de las personas acerca de temáticas en las cuales ellos se ven involucrados como actores sociales de su realidad. El principio básico que sustenta el valor de esta técnica radica en que los sujetos son protagonistas de su propia experiencia, razón por la cual poseen, en forma necesaria, opiniones, visiones, actitudes y perspectivas fundadamente construidas.

## Segunda Parte, la Oferta

La discusión en torno a los tópicos establecidos hace posible que las personas expresen sus opiniones y percepciones, a través de un ambiente que provee y propicia la dinámica grupal presente en el grupo focal. En él, las personas tienen la oportunidad de manifestar sus opiniones abiertamente, pues tienen el tiempo necesario para ello, son estimulados por las opiniones de los otros participantes y, a la vez, sienten la presión de la situación grupal de aportar a la reflexión. De este modo, lo que el grupo focal hace es, de manera fundamental, brindar un espacio de voz a los participantes sobre temáticas preestablecidas en los objetivos del estudio, sensibles a sus experiencias y representaciones, e incluidas en la pauta de conversación para un tratamiento reflexivo de carácter colectivo.

La exposición de todos los grupos focales fue grabada para poder transcribirla en forma textual. Los grupos del AMSS realizaron sus dinámicas en las instalaciones de FUNDASALVA; y los grupos focales de Los Nonualcos, en las instalaciones de la oficina regional de GTZ, en San Rafael Obrajuelo.

Para la presentación final de las transcripciones, se realizó un trabajo de edición, con la finalidad de hacer comprensible el contenido de la discusión, eliminando el excesivo uso de modismos innecesarios y cuidando siempre el contenido de la idea central expresada. Para el análisis de la información se procedió, en primer lugar, a la clasificación de los ejes temáticos, contrastando la información relativa a lo manifestado en consenso y atendiendo también, en particular, a los contenidos de discusión, desde las perspectivas de género, nivel de estudios y región.

## **2. ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y SITUACIÓN LABORAL**

Las regiones seleccionadas para el presente estudio, área metropolitana de San Salvador y la región de Los Nonualcos, tienen características sociales y económicas diferentes, que repercuten en modelos de desarrollo distintivos, razón por la cual las expectativas de inserción laboral, así como las experiencias y trayectorias laborales, deben entenderse en el marco de la realidad particular de los informantes.

### **2.1. Área metropolitana de San Salvador (AMSS)**

El área metropolitana de San Salvador (AMSS) está constituida por 14 municipios. Según datos de la Dirección de Estadísticas y Censos del Ministerio de Economía, el AMSS contribuye con cerca del 44 por ciento del PIB nacional. La actividad económica se concentra en la industria, el comercio y los servicios de todo el país. Gran parte de esta actividad la constituyen dinámicas al interior del sector informal, que en total representan el 37 por ciento, alcanzando la misma el 62 por ciento de la actividad comercial. Es en este espacio territorial, que sólo representa el 4 por ciento del territorio nacional, donde se determina gran parte de la vida política, económica y social del país.

En cuanto a la población total, el AMSS cuenta con 1 884 700 habitantes, y de esta cifra, el 21 por ciento tiene entre 15 y 24 años de edad. Sobre la oferta laboral,

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

las cifras apuntan a tasas de ocupación altas respecto de la PEA. El nivel de escolaridad es de 6.6 años, lo cual señala una población que ha concluido su educación primaria. Ahora bien, el porcentaje de población joven que conforma la PEA es de 24.8 por ciento. Dentro de tal aparato productivo, los sectores que más empleo demandan son, en primer lugar, la industria manufacturera (31 por ciento); en segundo lugar, los servicios de diversos tipos (22 por ciento); y, en tercer lugar, con igual proporción de participación, el comercio, los restaurantes y hoteles (12 por ciento), junto con los servicios profesionales (12 por ciento) seguidos por los establecimientos financieros (8 por ciento). Por lo anterior, el 54 por ciento de los puestos de trabajo se encuentran en el sector comercio y servicios; mientras que el 31 por ciento se localiza en el sector manufacturero<sup>11</sup>.

En el área metropolitana, el porcentaje de jóvenes que buscarán empleo por primera vez asciende al 31.5 por ciento, cifra que se mantiene igual para hombres y mujeres. En términos porcentuales, para el año 2000, los jóvenes estaban insertos en los siguientes sectores:

- 1) Sector doméstico: el 27.5 por ciento eran hombres y el 30.4 por ciento, mujeres jóvenes.
- 2) Sector industria: el 21.68 por ciento de quienes trabajan ahí son jóvenes. Esto es comprensible por dos razones: para las mujeres, porque se trata de la industria de la maquila, pero también porque en muchas industrias se necesitan hombres jóvenes para que laboren como cargadores y bodegueros. No por nada los empresarios encuentran positiva la fuerza física de la juventud. De hecho, hay más hombres jóvenes (24.15 por ciento) que mujeres jóvenes (19.5 por ciento) en la rama industria.
- 3) Sector financiero: el 21.2 por ciento de quienes trabajan en esa rama son jóvenes. Es un sector especialmente favorable para las mujeres. Aquí el porcentaje asciende a 28.15 por ciento. Es obvio que las empresas buscan buena presentación en sus empleadas, que den una imagen novedosa en los bancos.

Ahora bien, en términos absolutos, habían más jóvenes en la rama de comercio, 59.4 mil jóvenes, en ese mismo año; le siguió industria, con 41.9 mil jóvenes; y, en tercer lugar, el sector financiero, con 12.8 mil jóvenes<sup>12</sup>.

### **2.2. Región de Los Nonualcos**

La situación social y económica del departamento de La Paz, en donde se encuentra la región de Los Nonualcos, configurada por 15 municipios, se caracteriza, en términos generales, como sigue: existe un nivel significativo de pobreza y desempleo;

---

11 Jóvenes y mercados de trabajo urbanos en El Salvador. INSAFORP, 2002.

12 Encuestas de Hogares y Propósitos Múltiples del año 2000- Documentos de Dirección General de Investigación y Censos que pertenecen al Ministerio de Economía.

## Segunda Parte, la Oferta

un nivel significativo de migración, de manera fundamental población joven que se dirige al exterior, y cuyo punto final predominante de llegada es Estados Unidos; y en donde existe una recepción considerable de remesas para una proporción significativa de hogares. La captación de remesas ha derivado en un excesivo nivel de consumo, en detrimento de los destinos relacionados con el ahorro y la inversión.

La población asciende a 302 849 personas, de ellas, el 53 por ciento son mujeres. El 63 por ciento es del área rural. El 66 por ciento de la población no cuenta con abastecimiento de agua potable y el 20 por ciento no tiene servicios sanitarios.

En los últimos años, algunos municipios han experimentado crecimiento debido a la generación de empleo, producto de la apertura de 3 zonas francas: El Pedregal, Miramar e Internacional. El potencial productivo identificado es el añil, el turismo, la agricultura, el maracuyá y el procesamiento del marañón orgánico. De 4 500 empresas de la región, 3 000 se dedican al comercio minorista. La producción orientada al mercado local / nacional son: cereales, cítricos, coco, mariscos, carne de ganado, lácteos, maracuyá. Para la exportación: café, caña de azúcar, lácteos y semilla de marañón. La industria artesanal no se encuentra muy desarrollada, y son pocas las industrias competitivas; la ganadería no ha sido competitiva y los sectores económicos más desarrollados son los relativos al comercio y al de los servicios.

La población en edad para trabajar asciende a 227 554 personas, y la población económicamente activa, a 114 350 personas, esto significa que en esa proporción están incorporados al mercado laboral, siendo en su mayoría hombres que ofrecen su fuerza de trabajo al mercado.

La tasa de desempleo es del 6.3 por ciento; la del analfabetismo, del 19 por ciento; y la escolaridad promedio es de 5 años. En el lugar hay 68 056 hogares, de ellos, 12 614 reciben remesas, lo que indica que el 19 por ciento de hogares, en el departamento, reciben aportes de familiares del extranjero. De hecho, los ingresos familiares mensuales ascienden a 21.2 millones de dólares. De ellos, las remesas familiares mensuales alcanzan los 1.7 millones de dólares. Esto significa que del total de ingresos familiares, en el departamento, el 8 por ciento es en concepto de remesas familiares. El promedio mensual de ingresos totales, por hogar, es de 312 dólares. Sin embargo, para los hogares que reciben remesas, el promedio mensual de sus ingresos en concepto de remesas familiares es de 130 dólares, lo cual indica que el 19 por ciento de los hogares del departamento a los que les envían remesas, reciben el 42 por ciento de sus ingresos totales provenientes de este rubro.

En relación con el nivel de la pobreza, el índice relativo de pobreza extrema es del 20 por ciento, y el de la pobreza relativa, del 25 por ciento. Al sumar los dos estados de pobreza, se deriva que el 45 por ciento de la población del departamento es pobre<sup>13</sup>.

---

13 Esta información ha sido tomada del Programa de Fortalecimiento de la Economía y Empleo FORTALECE (MINED-GTZ) 2002-2003.



### 3. CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y EXPERIENCIA LABORAL ■

#### 3.1. Jóvenes con escasa o nula experiencia laboral

Siendo su estado civil soltero, el 82 por ciento de los jóvenes no han completado sus estudios de primaria (entendiéndose primaria los estudios de 1° a 9° grado), cuando se esperaría que, por las edades, ya se hubiera completado este nivel educativo. En el mismo orden, el 35 por ciento de los participantes dejaron sus estudios; por lo general, esto obedece a la falta de recursos económicos. En tal sentido, su regreso al sistema educativo dependería de un estado favorable en esta área. El restante 65 por ciento estudia actualmente: el 30 por ciento con asistencia intermitente al sistema educativo y el 35 por ciento nunca ha dejado de estudiar. Por su parte, el 56 por ciento ha recibido diferentes capacitaciones en distintas áreas: habilidades para la vida, liderazgo, cocina, mecánica, corte y confección, electricidad, computación, entre otras.

**Cuadro 2.3: Ocupación de los jefes de familia de las y los jóvenes con escasa o nula experiencia laboral**

<b>OCUPACIÓN JEFE DE FAMILIA</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Obrero	14	41
Tareas agrícolas y ganaderas	5	15
Vendedor	4	12
Mecánico	1	3
Oficios varios	4	12
Cosmetóloga	1	3
Motorista	1	3
Panadero	1	3
Oficios domésticos	3	8

El 44 por ciento afirma que la madre es la jefa de su familia, el 32 por ciento refiere que es el padre y el 24 por ciento menciona a otras personas, padrastros, abuelos, tíos, etc., en la mayoría de casos, porque el padre o la madre han emigrado.

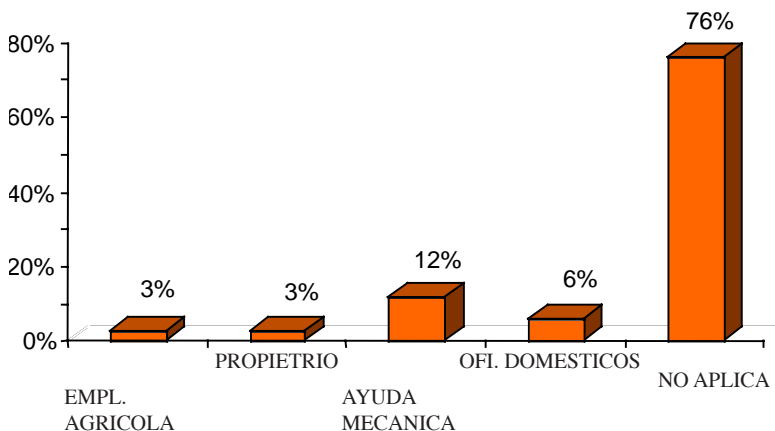
En cuanto a las ocupaciones de los jefes de familia que se mencionan con más frecuencia se citan: el de obrero u obrera (41 por ciento), las tareas agrícolas y ganaderas (15 por ciento), la de vendedores (12 por ciento) y oficios varios (12 por ciento), como albañilería, vendedor de fruta, vendedor de ropa, venta de comida (pupusas), recogedor y cargador de tierra en camiones y vendedor de cocos.

**Cuadro 2.4: Experiencia de trabajo de las y los jóvenes con escasa o nula experiencia laboral**

EXPERIENCIAS DE TRABAJO	F	%
Trabajo doméstico	2	9
Mecánico	5	22
Oficios varios	5	22
Vendedor	5	22
Tareas agrícolas y ganaderas	4	17
Carpintero	1	4
Panadero	1	4

Aproximadamente siete de cada diez jóvenes expresan haber tenido algún tipo de experiencia laboral en su vida de carácter temporal u ocasional, con predominio en trabajos como vendedores (22 por ciento), oficios varios (repartidores, ayudantes, meseros) (22 por ciento), mecánico (22 por ciento) y tareas agrícolas y ganaderas (17 por ciento).

**Gráfico 2.1: Actividades que las y los jóvenes con escasa o nula experiencia laboral realizaban al momento de la consulta**



El 76 por ciento de los jóvenes no trabaja actualmente y el 24 por ciento que trabaja en la actualidad realiza actividades agrícolas, posee negocio propio (en pequeña escala), es aprendiz de mecánica y oficios domésticos, con predominio como ayudante de mecánica (12 por ciento) y oficios domésticos (6 por ciento).

**Cuadro 2.5: Razones por las cuales los jóvenes con escasa o nula experiencia laboral trabajan y estudian al mismo tiempo**

<b>MOTIVO PRINCIPAL PARA TRABAJAR Y ESTUDIAR</b>		
Para apoyar el presupuesto familiar	6	43%
Para solventar necesidades personales	7	50%
Ambas	1	7%

Cuatro de cada diez jóvenes han trabajado mientras estudian. Las razones principales a las que aluden tienen que ver con la solvencia de sus necesidades personales (50 por ciento) y el apoyo al presupuesto familiar (43 por ciento). El 21 por ciento ha dedicado la jornada completa a su trabajo, el 7 por ciento ha trabajado únicamente en el período de vacaciones y el 2 por ciento ha trabajado media jornada.

### **3.2. Adultos jóvenes con experiencia laboral**

Siete de cada diez jóvenes (hombres y mujeres) de los grupos focales están solteros, les siguen los casados (15 por ciento), los de unión libre (9 por ciento) y los divorciados (2 por ciento). El 11 por ciento posee estudios universitarios completos; el 32 por ciento, uno a tres años de universidad; el 9 por ciento, estudios de uno a dos años de universidad; el 9 por ciento, estudios técnicos completos; el 9 por ciento, estudios de secundaria completa (bachillerato); y el 30 por ciento, estudios de primaria completa o incompleta (entendiéndose la primaria los estudios de 1° a 9° grados).

Siguiendo con las estadísticas, el 50 por ciento de los asistentes abandonó sus estudios y no tiene intenciones de continuar en el sistema educativo; mientras que el 30 por ciento continúa estudiando hoy en día. Del 20 por ciento restante, el 13 por ciento nunca dejó los estudios hasta que los concluyó; mientras que el 7 por ciento los completó de manera intermitente.

Respecto a las capacitaciones, el 59 por ciento las recibió fuera del sistema educativo formal. Los temas tratados fueron sobre liderazgo juvenil, salud sexual reproductiva, computación, salud comunitaria, panadería, inglés, *marketing*, diseño digital, ventas y sobre la industria alimenticia, entre otros.

Continuando, aproximadamente tres de cada diez personas de la muestra afirmaron que eran jefes de familia. Quienes señalaron que no lo eran expresaron que era el padre (45 por ciento), el esposo o la esposa (25 por ciento), la madre (18 por ciento) u otras personas (12 por ciento), como padrastros, tíos, abuelos, etc. Se evidenció la tendencia a la ausencia del padre o la madre a causa de la migración.

En estos grupos, la ocupación del jefe de familia revela actividades más variadas, con tendencia a una mayor calificación y ajuste a una proyección personal, en comparación con las ocupaciones del jefe de familia de los y las jóvenes que se encontraban a punto de ingresar al mercado laboral o que recién habían entrado.

## Segunda Parte, la Oferta

Como se observa en el Cuadro 2.6, la ocupación de los jefes de familia es variada, pero predomina la de vendedor (15 por ciento) y la de oficios varios (12 por ciento), que comprende ocupaciones de carpintería, costura y artesanía. En la categoría otros (37 por ciento) se registran ocupaciones como las de médico, visitador médico, obreros que trabajan en fábricas, oficios domésticos y personas jubiladas.

**Cuadro 2.6: Ocupación de los jefes de familia de las y los jóvenes con experiencia laboral**

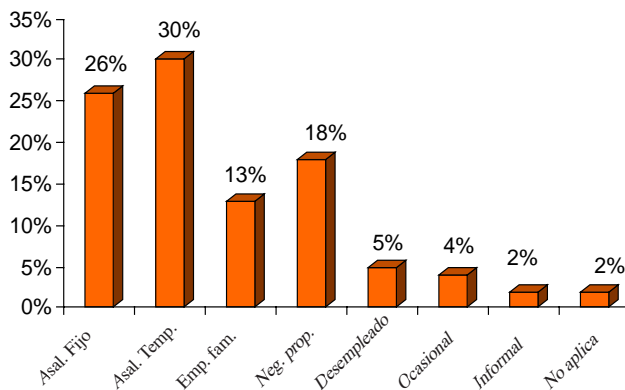
OCUPACIÓN JEFE DE FAMILIA	F	%
Vendedor	6	15
Oficios varios	5	12
Gerente	4	9
Propietario	3	7
Empleado (en oficina)	3	7
Técnico	2	5
Ama de casa	2	5
Ingeniero	2	5
Contador	2	5
Motorista	2	5
Jornalero/ Agricultor	2	5
Mecánico	2	5
Otros	15	37

Los trabajos de los jóvenes por contratos temporales son predominantes (30 por ciento), y les siguen los de contrato fijo (26 por ciento). También destacan las personas que poseen negocio propio (18 por ciento) o que laboran en empresas familiares (13 por ciento).

En las categorías de ocupación mencionadas, sobresalen, en términos de porcentaje, los que corresponden a empleados (46 por ciento), a obreros (19 por ciento) y a patronos o empleadores (18 por ciento).

La rama de actividad a la que se dedicaban principalmente estas personas eran: servicios (50 por ciento), industria (28 por ciento) y comercio (11 por ciento). La jornada de trabajo semanal de los jóvenes que trabajan oscilaba, por lo general, de 34 a 44 horas (46 por ciento), seguida de los que trabajaban 44 horas o más (19 por ciento) y de los que laboraban de 23 a 33 horas semanales (13 por ciento).

**Gráfico 2.2:** Trabajo que realizaban las y los jóvenes con experiencia laboral al momento de la consulta



**Cuadro 2.7:** Categoría ocupacional de las y los jóvenes con experiencia de trabajo

CATEGORÍA DE OCUPACIÓN	F	%
Obrero	10	19
Empleado	25	46
Patrón	10	18
Trabajo familiar no remunerado	2	4
Servicio doméstico	3	6
No aplica	4	7

**Cuadro 2.8:** Rama de actividad de las y los jóvenes con experiencia de trabajo

RAMA DE ACTIVIDAD	F	%
Industria	15	28
Construcción	1	2
Servicios	27	50
Comercio	5	11
No aplica	5	9

## Segunda Parte, la Oferta

El 67 por ciento recibía menos de 301 dólares, el 26 por ciento percibía más de esta cantidad y el 7 por ciento no tenían remuneración por su trabajo. De quienes tenían ingresos el 33 por ciento recibía su salario cada quincena; el 8 por ciento, por hora (o destajo); el 8 por ciento, cada mes; y el 44 por ciento percibía su salario a través de las ganancias del negocio, cada semana o por día laborado.

**Cuadro 2.9: Ingreso mensual de las y los jóvenes con experiencia de trabajo**

INGRESO MENSUAL \$	F	%
0 a 100	11	20
101 a 200	17	32
201 a 300	8	15
301 a 400	4	7
401 a 500	3	6
501 a 600	--	--
601 Más	7	13
Ninguno	4	7

El 61 por ciento no tenía ningún tipo de prestación por parte de la institución, empresa o negocio en el que laboraba; al 32 por ciento le pagaban seguro social; al 26 por ciento le cubrían AFP y el 13 por ciento poseía otro tipo de prestaciones, como seguros de vida, seguros médicos, ahorros corporativos y cooperativas.

**Cuadro 2.10: Razones por las cuales los adultos jóvenes con experiencia laboral trabajaban y estudiaban al mismo tiempo**

MOTIVO PRINCIPAL PARA TRABAJAR Y ESTUDIAR	F	%
Para apoyar el presupuesto familiar	11	31
Para solventar necesidades personales	18	50
Ambas	7	19

Del total de informantes, el 35 por ciento de los jóvenes trabajaba mientras realizaba sus estudios, principalmente para solventar sus necesidades personales (50 por ciento). La dedicación al trabajo ha sido en jornada completa en el 50 por ciento. En tanto que el 92 por ciento percibía un salario por sus labores.

#### **4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA EN LOS GRUPOS FOCALES**

##### **Generalidades**

La percepción de las y los jóvenes respecto a la situación económica del país, sus expectativas y, sobre todo, su presente y futuro laboral se convierten en una herramienta poderosa para orientar programas y proyectos destinados a favorecer este segmento de la población. Si bien los grupos representaron núcleos poblacionales relativamente heterogéneos, todos representaban el estrato mayoritario de la población salvadoreña en sus características, origen y desarrollo, en especial, los grupos poblacionales de los niveles socioeconómicos medio bajo, bajo y rurales. Esta afirmación se basa en experiencias previas, de otra índole, con este tipo de población. Esto no quiere decir que se haya utilizado un muestreo aleatorio en la escogencia de los mismos; sino, en muchos casos, los grupos expresaron lo que revela la experiencia cotidiana, formal o informal, con los jóvenes.

Debe reconocerse que, para los jóvenes, la temática fue realmente atractiva, motivante, y que despertó el interés por participar en las discusiones y expresar sus opiniones con sinceridad. Ahora bien, por las diferentes temáticas abordadas, debe mencionarse que el tono emocional de las sesiones fluctuó desde un estado pesimista de los participantes, hasta el de esperanza e ilusión respecto a su futuro, dependiendo de la temática.

El siguiente apartado detalla y analiza la participación de las y los jóvenes en los aspectos relativos al estudio, procurando diferenciar las respuestas en virtud de las variables clasificatorias, como el grado de experiencia laboral, la pertenencia a uno u otro género, el nivel de estudios alcanzado y la edad. Se resalta que la información refleja, en su totalidad, la manera de pensar de los y las jóvenes, y de las y los jóvenes adultos que participaron en las sesiones, con las debidas interpretaciones al respecto, haciendo énfasis en no distorsionar sus puntos de vista. En el informe se tuvo, más bien, especial cuidado en usar un lenguaje natural, que reflejara directamente opiniones y percepciones. De igual forma, es oportuno reconocer que no hubo grupos puros o por completo homogéneos. Para mencionar dos casos: en los grupos de jóvenes de 15 a 19 años, sin experiencia laboral, no fue raro encontrar alguno que había tenido, esporádica o circunstancial, experiencia laboral. En la región de Los Nonualcos, por su parte, fue muy difícil encontrar jóvenes con estudios universitarios o técnicos completos. En el grupo con este requerimiento, los informantes poseían, en su mayoría, estudios de secundaria, y solo dos habían realizado estudios superiores (universitarios y técnicos). Este hecho es importante, por cuanto revela la escasa oportunidad de los jóvenes para acceder a niveles de estudio superiores.

## **4.1. JÓVENES CON POCA O NULA EXPERIENCIA LABORAL**

### **4.1.1. Percepción de la situación económica**

Se interpreta que las consecuencias generales de la situación económica son la elevada criminalidad, prostitución, subempleo, desempleo, trato injusto a los trabajadores, salarios indignos, endeudamiento del país, marcada desigualdad social, fuerte emigración, marcada dependencia con Estados Unidos y las remesas familiares, alta dependencia del sector maquilero, “explotación del pueblo”, dificultades para tener acceso a vivienda, estudio y salud; aumento general de los precios de los productos, desde la canasta básica hasta el transporte y la gasolina. Al observar las interpretaciones de los jóvenes respecto a las causas del estado general de la economía, ellos hacen referencia a las políticas del gobierno, siendo el factor más señalado la dolarización. “Antes te pedían  $\text{¢}5.00$  colones por algo, hoy te piden un dólar”.

No es rara la opinión que, a nivel macroeconómico, El Salvador proyecta cierto grado de salud económica, tanto al interior del país como de cara al exterior, pero a nivel individual, la situación es crítica. Asimismo, no es extraño referirse a la marcada diferencia entre los propietarios de grandes empresas y la clase trabajadora; entre los grupos directivos, que gozan de bienestar económico, y los trabajadores, que no pasan de ganar “el mínimo”. Los grupos de propietarios, altos ejecutivos y del gobierno son criticados porque se considera que se aprovechan de manera personal, y no se preocupan por las necesidades de la población en general. Con frecuencia se menciona la paradoja, esto es, la contradicción entre las carencias y limitaciones personales, y las grandes afluencias cuando traen artistas que se cotizan muy caro, la apertura y proliferación de nuevos centros comerciales, la masiva asistencia a nuevos restaurantes de comida rápida. Estos hechos constituyen una disonancia cognoscitiva, la cual es explicada por los jóvenes como un fenómeno inducido de alienación.

Otro aspecto crítico, relacionado con la economía, es la gran afluencia de remesas familiares de otros países, que si bien ayudan, en cierta medida, a mejorar la calidad de vida, también fomentan una situación riesgosa y variable, porque vuelve a las personas dependientes y anula sus aspiraciones de superación; esto sin tomar en cuenta que las remesas podrían cesar, en algún momento, lo cual provocaría un caos económico en el país. Además de todo, también se confiesa, con frecuencia, la posibilidad de “emigrar” a otro país, como una solución emergente a la precaria condición económica, personal o familiar.

La “promesa” de mejorar las condiciones de vida, a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio, tiene un bajo grado de credibilidad y no ha generado todavía un ambiente de confianza, máxime cuando existe un temor generalizado respecto a los productos de origen chino, cuyos precios son altamente competitivos. Además, se considera que las empresas salvadoreñas no tienen la suficiente preparación para competir con las empresas que entrarían al mercado, a través de este tratado.



## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

Las opiniones de quienes integran los grupos de la región de Los Nonualcos coinciden con las de los jóvenes del área metropolitana de San Salvador y en el mismo grado de severidad. Se denota en ellos, en cierta medida, un mayor grado de acomodación a una calidad de vida más restringida. Ahora bien, la reflexión acerca de los cambios en la situación económica (ha mejorado o empeorado; va a mejorar o empeorar) demarca la creencia de un empeoramiento general: aumento en el costo de la vida, aumento en los precios de la gasolina, aumento en el costo del transporte público, aumento en los artículos de primera necesidad o canasta básica, cierre de empresas, etc. Inclusive el supuesto beneficio del aumento del salario mínimo ha sido imperceptible para muchos, por cuanto, según ellos, ha habido un mayor aumento en los precios.

Los jóvenes mencionan con frecuencia los ajustes que ha hecho el comercio para no perder la oportunidad de venta, que se ha apoyado en una economía altamente promocional, así como en el surgimiento de comercios del tipo “10 y 15” (nombre comercial de tiendas de rebaja). Esta situación ha cambiado sus actitudes hacia la compra, donde el precio es la primera consideración, sacrificando significativa y necesariamente la calidad.

Así las cosas, la evaluación del futuro económico puede describirse como incertidumbre, duda y esperanza. La incertidumbre y la duda se vinculan con las carencias, la dificultad de satisfacción de las necesidades básicas y diferencias socioeconómicas percibidas, mientras que la esperanza es el fruto de la fe o la creencia en el esfuerzo colectivo e individual de las personas. De igual forma y casi a modo de sugerencia, se anhelan cambios en la actitud del gobierno y de los empresarios: “un Presidente que ayude a las familias pobres”... “un examen concienzudo que los dirigentes de esas empresas deben hacer”.

No es extraño, sin embargo, el enfoque pesimista, que no cree que se susciten cambios al respecto y que, incluso, hasta considera el empeoramiento de la situación económica.

### **Pero, ¿hasta que punto la situación económica afecta la vida personal y familiar?**

De manera generalizada, se considera que la vida personal y familiar se ve afectada por la situación económica. En lo personal, las áreas que más han sufrido se vinculan con la condición de depender o no de padres o adultos responsables.

En el caso de los jóvenes que todavía dependen de la familia, se hace referencia a su necesidad de abandonar sus estudios, a la reducción o negación de su posibilidad para comprarse ropa o tener acceso a la satisfacción de otras necesidades básicas, a su necesidad de salir con amigos o amigas, a la reducción de sus salarios o a sus despidos cuando están trabajando. Con frecuencia se menciona también la necesidad de restringir sus estilos de vida, inclusive a experimentar aburrimiento por no poder distraerse o divertirse en actividades extraacadémicas: “Le toca a uno como estudiante

## Segunda Parte, la Oferta

aguantar, no comer en la escuela... y no estamos para andar recreándonos en lugares, salir a pasear... porque a veces uno se siente reprimido de estar sólo estudiando, de estar solo en su casa”. La situación se agrava si carecen de la figura paterna, porque se mantiene el estereotipo del padre como una imagen proveedora en la familia.

En definitiva, la situación de la economía nacional ha afectado, en gran medida, a las familias de los informantes. Es notoria la observación de los y las jóvenes respecto a las quejas de sus padres en cuanto a los pagos de los servicios, arriendos o pago de préstamos, a los reclamos o insistencias en un comportamiento más controlado en los gastos de la casa, a la necesidad de decidir qué comprar, cuándo y para quiénes, cuando hay hermanos, para suplir sus necesidades básicas; a la necesidad de que varios de los miembros de la familia, si no todos, trabajen para aportar ingresos suficientes para hacer frente a los gastos. En otros casos se menciona que el comportamiento en las relaciones familiares está condicionado por el factor dinero.

La situación económica también ha fomentado la desintegración familiar. Los padres o las madres que han emigrado, han dejado sus hijos a otros familiares (abuelos, tíos, etc.) con mejor condición económica. Este factor también se presenta en los jóvenes de la región de Los Nonualcos. Asimismo se hace referencia al efecto psicosocial familiar debido a la situación financiera. En este sentido, se presenta un clima hogareño de tensión y mal humor, discusiones en el seno del hogar, donde el tema prioritario es el dinero: “... se ve el estrés entre ellos”, “Pasa malhumorado hoy más que nunca, porque se la ve negra...”. En el fondo, tanto a nivel personal como familiar, la solución de supervivencia para muchos ha sido y es la búsqueda de estrategias de administración de su vida económica.

### **4.1.2. El Trabajo**

En el AMSS, las y los jóvenes han tenido experiencias laborales ocasionales, más que todo como un mecanismo para obtener algunos ingresos y cierto grado de experiencia. Trabajos de fin de semana o estacionales han sido los más frecuentes. Estas experiencias no se traducen en el inicio formal de una vida laboral con el subsiguiente crecimiento personal o de categoría laboral. Más bien han significado bajos ingresos y, por lo regular, ausencia de un verdadero y auténtico sentimiento de pertenencia.

Comentando acerca de las estrategias para conseguir trabajo, se evidencia que, de forma similar a lo que sucede en el área metropolitana de San Salvador, en la región de Los Nonualcos el factor padrinazgo, nepotismo, influencia familiar o de amigos suele ser una estrategia frecuente; sin embargo, también se mencionan estrategias particulares y propias de la región. Aquí, las personas que ya tienen cierta experiencia en el trabajo señalan estrategias diferentes, dependiendo del grado de estudio alcanzado y del nivel socioeconómico. Los que poseen un grado de estudios y un nivel socioeconómico bajo conocen, en el medio rural, las señales cuando están contratando a personal para el

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

jornal, cuando se trata de un trabajo ocasional (“El patrón avisa por la mañana con una campana”). Asimismo, en esta región se mencionan las maquilas como una fuente de trabajo a la que se recurre con frecuencia. La estrategia consiste en presentarse a las empresas los lunes y esperar a que ese día exista una oportunidad.

Siempre en esta región, la alcaldía aparece como una posible fuente de trabajo, razón por la cual los jóvenes se acercan a ella. Al respecto, se sabe que la GTZ ha servido de vínculo para la obtención de algunas plazas de trabajo.

Otra estrategia general en la región de Los Nonualcos consiste en hacer trabajo en calidad de voluntariado, por un cierto período, con lo cual se adquiere experiencia porque se reciben capacitaciones valiosas y se hace currículo. Al respecto, GTZ imparte capacitaciones a jóvenes líderes. Estas son evaluadas de forma positiva porque contribuyen a generar mayor confianza en ellos mismos y en el futuro.

Como factores que facilitan la inserción laboral, los y las jóvenes de la región de Los Nonualcos opinan que los estudios son un requerimiento importante, siendo indispensable alcanzar al menos estudios de bachillerato completos. Las características de la personalidad, con énfasis en la “capacidad”, el esfuerzo personal y el deseo de aprender, también los consideran importantes. Ahora, en cuanto a la necesidad de buscar y conseguir trabajo, en los grupos de la región de Los Nonualcos, las expresiones acerca de las oportunidades para encontrar trabajo son negativas, y aducen una tipología restringida —sobre todo en la maquila— y una contratación reducida en relación con los solicitantes. Sin dejar de mencionar también su desagrado por el trato que reciben en la maquila, las exigencias de la misma y los bajos salarios que reciben. Por otro lado también hay que señalar las exigencias desproporcionadas para el tipo de trabajo (“ser bachiller para barrer”) o la ejecución de trabajos con una categoría más baja que no corresponden a su grado de preparación (“profesores que andan vendiendo digamos en los camiones de agua”). Estos grupos explican inclusive comportamientos delincuenciales por las carencias y la falta de proporcionalidad en el esfuerzo-salario. (“y ahí el problema de las maras y de pandillas”). Por su parte, la resistencia a laborar en las maquilas se evidencia en los comentarios referidos al mal trato en esos ambientes de trabajo, que van desde abusos de autoridad, hasta maltrato físico y manipulación de los sueldos de las trabajadoras.

En la región de Los Nonualcos hubo jóvenes con algunos niveles de experiencia laboral, independientemente del grado de estudios alcanzado. En ese sentido, esa experiencia la han adquirido, los jóvenes con menor rango de edad, en su desempeño en tareas agrícolas y ganaderas, granjas, en la elaboración de artesanías, en panaderías, carpinterías, albañilería, oficios domésticos, como meseros, motoristas, vendedores y ayudantes de mecánica.

A diferencia de los jóvenes con menor rango de edad, los informantes de Los Nonualcos de entre 20 a 25 años, refieren trayectorias laborales vinculadas al hecho de haber alcanzado un mayor nivel de estudios y que corresponden a su desempeño como promotores juveniles o de salud, al trabajo en maquilas, bienes y raíces, proyectos sociales con la Alcaldía y en ventas de productos y servicios.

## Segunda Parte, la Oferta

Lo anterior parece confirmar que el nivel de estudios alcanzado se relaciona con la ampliación de redes de contacto informales, que constituye una oportunidad para la inserción laboral en el sector formal.

### **¿Seguridad o inseguridad respecto al futuro laboral?**

Cuando se habla de seguridad o inseguridad, en lo que respecta al futuro laboral, es importante establecer algunas distinciones. Por lo regular, los jóvenes que poseen nula o escasa experiencia laboral manifiestan un sensible grado de seguridad. Por sus afirmaciones, esta seguridad está fincada en la esperanza. Se trata de la suposición de que los parientes o personas adultas puedan ayudarlos. El fervor religioso, la devoción, también constituye una base que les hace ver el futuro de forma optimista. Llama también la atención que el hecho de estar aprendiendo un oficio potencializa la fe en un futuro de trabajo más promisorio, porque tiene un significado de esfuerzo propio y constituye una herramienta para hacerle frente al futuro laboral (“Sí, porque estoy aprendiendo mecánica, me siento seguro porque voy aprendiendo eso”). Aun los estudios formales o el estar próximo a culminar el bachillerato, o el solo hecho de estar estudiando con regularidad proporcionan un sentimiento de seguridad en el futuro laboral. Lo anterior contrasta con otros comentarios, respecto a que la valoración del bachillerato es baja (“voy a estudiar aunque sea bachillerato”). La opinión generalizada es que este grado apenas es una puerta para obtener trabajos no especializados. En tal sentido, el deseo de obtener niveles de estudio más altos es fuerte.

Por su parte, la convicción o determinación a tener un trabajo propio, basada en un carácter personal determinado, aumenta la autoestima y visualiza posiciones más optimistas respecto al futuro. Así, los sentimientos de inseguridad que surgen en estos grupos, tienen su base en la falta de claridad de sus metas personales y en la precaria situación económica familiar, lo cual hace suponer que, posiblemente, deban truncar sus estudios. Cabe señalar que el abandono de los estudios por falta de recursos económicos lleva implícito un peligro, por cuanto el no estudiar y no trabajar los expone a un alto riesgo.

En los grupos de la región de Los Nonualcos, en su mayoría jóvenes que todavía estudian o que poseen un trabajo esporádico, se observa una posición dual: quienes viven en zonas de alto riesgo se dan cuenta u observan el accionar de las maras o de los “pandilleros”, que crean una atmósfera de zozobra en las localidades. Esta situación se agrava si los padres o tutores tienen edades avanzadas, además de que constituye un factor de preocupación para los jóvenes, porque es posible que no puedan seguir estudiando o estar bajo la tutela de ellos.

No obstante, en esas localidades, los jóvenes tienen posiciones y sentimientos optimistas, muchas veces generados por la esperanza de que sus esfuerzos, junto con sus metas claras y definidas, culminarán en condiciones laborales y de vidas más aceptables.

### **¿Es importante conseguir trabajo o estar trabajando?**

La respuesta es obvia. Todos consideran el trabajo como una ambición, un deseo o una necesidad. No se observa ninguna expresión que denote indiferencia o desprecio hacia el trabajo. Lo interesante es cuestionar los motivos que llevan a desear trabajar o a continuar haciéndolo.

En los jóvenes que aún no trabajan o tienen escasa experiencia laboral, el deseo se fundamenta en querer ayudar a sus padres, ayudar a la familia, en la cual han visto y vivido los sacrificios y penurias de sus padres. Esta es la motivación primordial.

En los grupos de mujeres, el trabajo es el vehículo para obtener una mejor calidad de vida, costearse las necesidades básicas y ayudar a la familia. Es llamativo que las jóvenes participantes presentan, por lo regular, una fortaleza en su carácter y una disposición decidida al trabajo y a la superación personal. En algunos casos, por el hecho de satisfacer sus gustos personales, de ayudar a su pareja, presente o futura, a enfrentar las responsabilidades del hogar y, con frecuencia, por una posición competitiva y de autorrealización frente al género masculino (“así se les demuestra a los hombres de que no solo ellos son capaces de ejercer un determinado trabajo”), e inclusive al convencimiento que no se debe depender de nadie. Pero no siempre este tipo de afirmaciones expresa una necesidad de independencia, sino la voluntad de no seguir siendo una carga para los padres.

Por la edad de las participantes, y sus comentarios vertidos, no se observa el interés por establecer una vida conyugal a corto plazo como prioridad; la meta es, más bien, seguir estudiando o trabajar. No es raro que las mujeres vean el trabajo como un seguro para hacer frente a sus vidas futuras y lograr una potencial autonomía, previendo el potencial abandono de su futura pareja (“porque los hombres lo que hacen es que solo dejan a la pobre mujer embarazada y, de ahí, si te vi no me acuerdo”).

Para los hombres, el trabajo es también el vehículo para la autorrealización; es un mecanismo para “subsistir” y, eventualmente, asumir la responsabilidad de mantener su hogar e hijos. De igual forma, el trabajo es necesario para hacer frente a las responsabilidades económicas cotidianas.

### **¿Qué expectativas tienen las y los jóvenes del trabajo?**

Las y los jóvenes prefieren, por lo regular, continuar sus estudios ante la conciencia de que necesitan contar con bases educativas más sólidas para facilitar su inserción laboral. Reconociendo que en sus expresiones existe una manifestación de sinceridad, muchos confiesan que el trabajo es el vehículo para conseguir dinero, base necesaria para la obtención de bienes y adquisición de las cosas necesarias (y aún superfluas) disponibles en el mercado. Esta “confesión”, la obtención de ingresos para gastos superfluos, no deja de tener cierto sabor de culpa, como si este pensamiento no fuera digno por completo.

## Segunda Parte, la Oferta

La fórmula trabajo-dinero-posibilidad de gastar o comprar es clara y definitiva. La presión, y muchas veces, el consejo y la orientación al respecto de parte de la familia, los padres y, sobre todo, de las madres, para las mujeres es notable (“nunca nos ha dicho cástate y ahí te quedas a cuidar los muchachitos en la casa y allí terminó tu vida como ama de casa... nada de eso. Al contrario a nosotras nos han enseñado que hay que trabajar, tener una carrera”; “en cuanto al estudio, mi mamá nunca ha dicho no, sino que siempre dice, bueno buscá la formación y vamos a ver si hay dinero”).

Existe conciencia de que no es fácil o sencillo conseguir trabajo. La expectativa de obtener un salario digno, por lo menos suficiente para una vida decente, se convierte en una consideración frecuente. Solo en ocasiones la superación y el crecimiento personal se constituyen en un motivador, así como las consecuencias personales en cuanto al desarrollo de la responsabilidad. No son extraños los soñadores que manifiestan expectativas idealizadas (“yo creí que iba a comprarme un Land Cruiser con el primer sueldo”).

### **¿En qué medida existe competencia con los adultos?**

Mientras los participantes tienen una edad menor, sienten más confianza en los adultos. Estos se convierten o pueden convertirse en sus aliados para la consecución de trabajo, e inclusive para la obtención de otras metas (“los adultos ayudan a los jóvenes porque, digamos, que ellos tienen un futuro mejor para los jóvenes, que no quieren que ellos se metan en eso de las maras, las drogas”). Este pensamiento es más fuerte cuando esos adultos son parientes.

Por lo tanto, la ayuda de los adultos se ve en dos sentidos: en la acción directa para conseguirle un trabajo y en los consejos u orientaciones para obtenerlo, o para la vida, o para que se esfuercen en completar los requisitos que favorezcan esta inserción.

A medida que se avanza en edad, en nivel educativo y en experiencia laboral, comienzan a aparecer expresiones sobre que los adultos son egoístas. Pero el tono general es la consideración de que los adultos, al tener más experiencia, son potencialmente favorecedores para que los jóvenes puedan conseguir empleo.

### **Pero, ¿qué prefieren las y los jóvenes: negocio propio o empleo fijo?**

Las opiniones son muy variadas, ya que hay preferencias en los dos sentidos. Es importante señalar que la elección preferencial, hacia alguna de estas opciones, surge como un posible ideal.

Las personas que prefieren un trabajo independiente, propio, se basan en la posibilidad de ser gestores de su presente y futuro económico, con la ventaja de no tener que someterse al mando y “maltrato” de otras personas. Esta opción se apoya en la perspectiva de estudiar o aprender un oficio que respalde estas posibilidades: “en mi caso independiente... yo me planteo que, por el momento, mientras saco y logro mis

estudios... yo deseo mejor ser una persona independiente”; “mis tíos siempre me han dicho que es mejor tener negocio propio”.

La preferencia hacia un trabajo fijo remunerado se basa en los niveles de aseguramiento de ingresos regulares y en la ventaja de no tener que asumir los riesgos de un negocio propio, como ingresos irregulares y la posibilidad de un fracaso: “yo sé que siempre va a llegar un día que me van a pagar, voy a tener el pisto”; “sueldo fijo, porque si tenemos negocio propio y llega a la quiebra, nos fuimos todos abajo”.

Cada preferencia se percibe con ventajas y desventajas: en el caso del negocio propio, la ventaja es no tener que depender de un empleador o de un jefe, y no tener que estar en una situación de riesgo de despido o de maltratos e injusticia. El riesgo de la posible quiebra del negocio es la desventaja percibida, pero se cree que este riesgo es menor, cuando se trata de un negocio familiar. Ahora bien, estar dependiendo de un empleo fijo significa trabajar para terceras personas, lo cual implica menor compromiso e inclusive mayor posibilidad de continuar estudios o recibir capacitaciones. Además tiene como ventaja un salario seguro. Los riesgos, en este caso, son la posibilidad de quedar cesante y estar sometido al mandato de las autoridades. En este sentido, existe conciencia en los jóvenes respecto a que, para mantenerse en un empleo fijo, se requiere de una actitud “más humilde”, porque “hay que soportar, por la misma necesidad, regañones, insultos por cosas que uno cometió por error”.

### **¿Hasta qué punto existe influencia familiar, o si quieren ser como sus padres?**

La influencia de la familia, tomando a los padres como modelo, juega un papel importante en las expectativas de trabajo de los jóvenes. En primer lugar, es frecuente la mención acerca del escaso nivel educativo de los padres, factor que los estimula a obtener una base educativa mejor que ellos.

La preferencia por realizar un trabajo diferente al de sus padres se argumenta en función de que sus padres han perdido sus empleos, o que muchas veces han desempeñado trabajos que no corresponden a las expectativas laborales de los informantes, porque sus ocupaciones pertenecen a un estatus inferior al que aspiran los y las jóvenes.

Por lo regular, los y las jóvenes quieren tener un trabajo mejor que el de sus progenitores, como una manera de adquirir un estatus laboral mayor y, por supuesto, contar con mejores ingresos que sus padres para tener una mejor calidad de vida: “mis padres son campesinos, debido a la misma situación yo emigré para la ciudad y nada que ver con ellos”; “mi mamá trabaja en maquila pero a mí no me gusta”.

Para los y las jóvenes, es importante la estimulación que reciben de sus padres hacia el estudio y la superación, como requisito para obtener un buen o mejor trabajo que el de ellos. Sin embargo, en algunos casos, hay padres y madres que desconocen los intereses de sus hijos (y no se preocupan por ellos). Ahora que si

## Segunda Parte, la Oferta

existe estimulación por parte de los padres y las madres, el mensaje comprendido por los jóvenes se traduce en expresiones como: “los padres lo que esperan es ver un hijo realizado en el estudio, eso es lo que todo padre quiere de todo hijo, ver un hijo profesional, un hijo que cumpla todas sus expectativas”; “mi mamá me dice que estudie, ponerle fuerza porque sino, no vas a ser nada en la vida”; “mi madre me quiere ver como mis otros hermanos con diploma, con el título”.

En ocasiones, hay quienes valoran el oficio de los padres, quieren ser igual que ellos: “mi padre era carpintero, hacía de todo, carpintero y albañil; una parte yo siento que ser carpintero le puede ayudar a uno y también ser albañil”.

A veces, las jóvenes desean superar el tipo de trabajo que han desempeñado sus madres, para mantener un carácter emprendedor y luchador, y así lo han observado ellas: “sí, porque mi mamá, mi papá la abandonó cuando estábamos pequeños y mi mamá nos sacó adelante”.

### **¿Cuáles son las expectativas personales: qué quieren ser?**

Predomina la mención de la “superación personal” como expectativa a corto o largo plazo. Se entiende, sobre todo, como la consecución de una fuente de ingresos estable y digna. También se refiere a la culminación de los estudios, base de la preparación, la seguridad personal y la consecución académica de metas.

Los temas que se mencionan en cuanto a las expectativas, sean estas a corto o a largo plazo, incluyen el logro de metas académicas, de un empleo digno, de establecer una familia, tanto para ellas como para ellos, el logro de una independencia económica y hasta emigrar a otro país: “ahorita si me pregunta, no sé, quiero seguir estudiando”; “aquí hasta el futuro... yo no me veo aquí, yo me veo en otro lado, en otro país, porque yo sé que aquí no voy a poder realizarme como yo quiero... aquí hay tantas limitantes para conseguir un puesto digno y un puesto con buen salario para sobrevivir”; “yo como hombre lo que quiero es tener una familia, sacarla adelante y hacer lo que me gusta”; “superarme personalmente, no soy de esas mujeres que me gustaría estar ahí esperando que me dieran”; “aunque me case, me gustaría siempre trabajar para manejar mi dinero, comprarme lo que a mí me gusta; es bien feo depender de otra persona”.

Aquellos informantes que han tenido algún tipo de experiencia laboral con cambios de empleo, se enmarcan, más que todo, en la necesidad de seguridad, en lo estable. Rara vez se observa una perspectiva de crecimiento personal en cargos, en ingresos o tipos de trabajo.

### **Expectativas a corto y largo plazos**

Sobre todo en personas que están estudiando, la meta primaria es terminar los estudios. Esta es la misma meta de quienes no han podido terminar sus estudios. Sin embargo, en estos participantes, esta es más una meta deseable que una realidad



## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

probable. Ahora bien, la búsqueda de la felicidad es la meta personal de muchos, en el contexto netamente personal de lo que es felicidad.

Por su parte, las mujeres jóvenes que todavía no tienen experiencia laboral, o la tienen en mínimo grado, ven su futuro laboral y vocacional, en algunos casos, realizando estudios técnicos o superiores; en otros, capacitándose para el desempeño de oficios; y en algunas se proyecta el ideal o la fantasía de desarrollarse en el medio de la farándula. Esto se evidencia cuando se mencionan expectativas como: “ingeniería en arquitectura”, “bailarina”, “cantante”, “algo que se pueda administrar”, “ciencias matemáticas”, “leyes internacionales”, “maestra de padres”, “sacar a algunos de las maras”, “estudiar corte y confección”, “ser secretaria”, “seguir estudiando”.

En el caso de los hombres, las expectativas laborales, ocupacionales y vocacionales que predominan se centran en la realización de estudios técnicos o en el aprendizaje de oficios, así refieren que desearían “aprender computación”, “trabajar en un laboratorio farmacéutico”, “en un taller de mecánica”, “aprender varios oficios”, “ser maestro”, “albañil, carpintero”, “quitar el pelo”, “ser bilingüe”.

A corto plazo, se trata de la culminación inmediata de deseos, necesidades o metas y, por supuesto, de encontrar trabajo.

Como se puede observar, se manifiestan algunas diferencias entre las expectativas de los hombres y de las mujeres, en tanto que en los hombres predomina el aprendizaje de oficios, lo cual está vinculado con las expectativas de obtener un trabajo más rápido, que les permita tener independencia. Las mujeres, por su parte, desean alcanzar niveles de preparación académica más altos, porque culturalmente reciben mensajes de sus familias que les hacen introyectar la idea que deben ser independientes. Este hecho les permite tomar conciencia del riesgo frente al eventual abandono o posible incumplimiento de responsabilidades de los hombres. Esto contribuye, de alguna manera, a que las mujeres tengan una visión más madura y propositiva frente a su futuro.

Los jóvenes de la región de Los Nonualcos, si bien en ocasiones muestran preferencias hacia el sector agrícola (“nosotros sembramos, llevamos bastante maíz”), es frecuente la expectativa de trabajos en el sector comercial o de servicio.

A largo plazo, surgen sentimientos de duda frente a las expectativas futuras, confirmando estados de incertidumbre. Es frecuente, como expectativa futura, el establecimiento de una familia bajo la consideración de ayudar a consolidarla económicamente, y la ilusión de poderle dar a los hijos un grado de bienestar que, en muchos casos, ellos no han experimentado (“que mis hijos logren algo que yo nunca pude tener, algo que yo deseaba y nunca tuve... que ellos se superen”).

Para las participantes del género femenino, el concepto de familia no se manifiesta como una dependencia con el hombre, con escasas excepciones. En los hombres, esta expectativa todavía está basada, en cierta medida, en el rol social de proveedor, aunque reconoce la necesidad de que la mujer trabaje. En este contexto, se mantiene la idea de seguir ayudando a su familia primaria y a la propia, proporcionándole todo lo

## Segunda Parte, la Oferta

necesario. Por consiguiente, las palabras seguridad, estabilidad e ingresos dignos están presentes en las perspectivas futuras de la juventud.

En cuanto a los estudios como expectativa de vida, la culminación de estos es una meta firme y frecuente la juventud de la región de Los Nonualcos para, después, poder trabajar. Las jóvenes de esta localidad presentan una bimodalidad: las que poseen un marcado espíritu de superación personal, basado en metas personales, y las que esperan, en unos años, una vida matrimonial, que les permita quedarse en el hogar cuidando a los hijos. En los hombres, por su parte, es prioritaria la culminación de una carrera universitaria, aún reconociendo los probables obstáculos. Hay quienes expresan como meta la consecución de un trabajo estable.

En esta región, la proyección de vida a largo plazo está poco definida y solo se basa en expectativas no muy concretizadas, siendo notorio el incremento del estado de incertidumbre. Tanto en el área metropolitana de San Salvador como en la región de Los Nonualcos, no son extrañas las manifestaciones de incertidumbre que conducen a algunos participantes a declarar abiertamente el deseo de emigrar, bajo la suposición de un futuro incierto en El Salvador.

No es fácil, especialmente para los más jóvenes, de 14 a 19 años, que no tienen experiencia laboral regular, tener una perspectiva a mediano y largo plazo. Su visión, más bien, es inmediata, esto es, conseguir un empleo y avanzar en su trabajo según sus experiencias, las cuales no son previstas. Las expectativas de cambio en la vida se atienen, sobre todo, a la ilusión genérica de mejorar: “entonces, si primero Dios llego a ser alguien en la vida, voy a llegar a decidir lo que quiero”.

Las expresiones usadas para referirse a las expectativas a largo plazo, se mezclan entre la duda, el deseo, el optimismo y la esperanza por alcanzar un estatus y estilo de vida mejores que el actual: “yo con un carro, uno eso es lo que aspira; cuando uno ve las personas que tienen sus comodidades, porque no son acaudalados pero se ve que tienen sus comodidades para vivir, tienen su carrito y todo eso”; “espero ser una persona preparada, andar bien, tener mi pisto”; “tener uno su propia casa, no andar alquilando”; “espero ser mejor que ahora, tener más armonía, tener más”; “llegar muy alto, llegar a ser alguien importante, facilitarle los pasos a alguien que llega a solicitar trabajo”; “llegar a tener un buen empleo, seguir estudiando y tener una maestría y si es posible, llegar a tener un doctorado”.

Es muy importante destacar el frecuente énfasis de la juventud en el esfuerzo personal para obtener mejores condiciones de vida: “por mis propios medios, un esfuerzo muy personal, yo me dediqué a eso, a la venta de periódicos”; “rebuscándose uno por todos lados a ver que sale”; “esforzarse es lo único que puede hacer uno”.

### **¿Qué obstáculos se prevén para las metas personales?**

Los obstáculos mencionados con más frecuencia se relacionan con la opinión de una precaria situación económica del país, y las dudas acerca de una próxima mejora al respecto. En ningún momento se alude a obstáculos basados en sí mismos, sino a

obstáculos externos: falta de recursos económicos, falta de oportunidades laborales suficientes para todos. Entre las dificultades previsibles, además, se hace evidente el temor de tener que trincar sus estudios, en especial por razones de escasos recursos financieros.

En este sentido, son diversas y múltiples las situaciones del entorno social y económico que dificultan o bloquean el alcance de las metas personales: “es que antes de trabajar, uno va con la esperanza de que por lo menos los años que uno se ha quemado las pestañas estudiando, le van a servir de algo para ganar bien y nada que ver”; “tuve que atenderme yo mismo para poder sobrevivir... fui cobrador de buses para poder salir adelante”; “la realidad de la situación económica del país y la violencia social”; “para mí lo económico, porque cuando uno quiere viajar para andar estudiando o buscando trabajo, tal vez uno no tiene dinero”; “mi sueño era ser universitaria, tener mi trabajo, pero no se pudo, porque mis padres ya no me pudieron seguir apoyando”.

El juicio primario para el establecimiento de metas se relaciona con ambiciones propias y personales, pero existen impedimentos económicos diversos que bloquean y dificultan el alcance de las metas. Por otra parte, la falta de oportunidades para la inserción laboral, agudizada en la medida en que se exigen, cada vez, mayores niveles de estudio, es un factor considerado con frecuencia como obstáculo, aunado a que la mayor tendencia es la no incorporación de jóvenes con poca experiencia en un determinado puesto de trabajo.

### **¿Se ha vivido o se piensa que existe discriminación?**

Es rara la afirmación de haber vivido personalmente algún tipo de discriminación laboral. Más bien, es frecuente que los y las jóvenes se extrañen frente a la pregunta, y más aún cuando han trabajado ayudando a los miembros de su familia en los negocios. Por supuesto que existen excepciones. Se hace referencia a la discriminación de la mujer en algunos ambientes de trabajo, estimados como exclusivos o predominantemente masculinos (“aquí no se encuentra trabajo en las cocinas de hoteles porque es solo para hombres”). También hay discriminación ocasional por la edad, en tanto que los adultos suponen que los jóvenes no tienen la edad o la experiencia necesaria para desempeñar cargos de responsabilidad o de jefaturas: “cuando trabajé en bodega me achicaban... el jefe era un señor y como yo estoy bicho era como que mi opinión no contara”.

La discriminación se experimenta de igual forma cuando no se poseen o no se tienen las habilidades para hablar el idioma inglés, como requerimiento en algunas empresas: “del idioma... empresas que he aplicado miles de años, que hasta que uno no enseñe el título de que ya terminó inglés, no contratan”. Los factores relacionados con el nivel social y el grado de estudios alcanzado son referidos también como discriminación: “en los juegos centroamericanos llegaba gente bastante humilde, que

## Segunda Parte, la Oferta

sí se le veía la necesidad de trabajar, pero como se iba a tratar con atletas... que tienen un nivel social más alto, entonces ya decían que no”.

### **¿Conocen programas que ayudan a las y los jóvenes a la inserción laboral?**

Tanto en los jóvenes con escasa o nula experiencia laboral como los que sí la tienen, es notable y llamativo el amplio desconocimiento de programas específicos que los ayuden a entrar al mercado laboral. Las menciones respectivas son escasas y cuando las hay, carecen de un profundo o aceptable conocimiento de las mismas.

En este contexto, se hace mención de INSAFORP (que enseñan “para coser”), academias variadas, TECOLOCO, Search, FEPADE, la Feria de Trabajo de la UCA y de otras universidades; el ITCA, Empresarios Juveniles, Preselección empresarial, ferias de trabajo, el Ministerio de Trabajo, Polígono Don Bosco, PROCINCO, la Secretaría Nacional de la Juventud (configurada en este año), y la GTZ, en la región de Los Nonualcos, que “capacitan a los jóvenes para ser microempresarios”.

La más mencionada es INSAFORP, reconocida como una institución dedicada a la formación y capacitación profesional, mientras que la evocación del Ministerio de Trabajo y las ferias de Trabajo fue escasa.

Las opiniones relativas a los esfuerzos de las universidades, del ITCA y de los Salesianos del Don Bosco son percibidos como una oportunidad dirigida a estudiantes, para obtener una posibilidad laboral, que no es disponible para todos. Las capacitaciones coordinadas por la GTZ merecen, de parte de los jóvenes de la región de Los Nonualcos, opiniones altamente favorables y meritorias (“son importantes”, “son excelentes”, “muy valiosa porque está enfocada en el desarrollo integral y económico”).

No se reconoce, por los resultados, un esfuerzo institucional coordinado para el apoyo a jóvenes en la consecución de empleo. Existe, sobre todo, falta de claridad y de visibilidad de los programas que existen, pues no han llegado a posicionarse ni a tener una presencia motivadora, suficientemente estimulante y clara en la mente de los y las jóvenes.

### **¿Qué sugerencias proponen las instituciones o entidades para apoyar a la juventud en la consecución de empleo?**

Muchos jóvenes no tienen una concepción sobre qué es una acción coordinada para el fin mencionado. De hecho, no se imaginan qué enfoque puede tener un esfuerzo de esa naturaleza. Para ello, a veces se asigna una función tanto gubernamental como de la empresa privada y, rara vez, a instituciones no lucrativas.

Surgen las opiniones que afirman la necesidad del fomento de las inversiones, por parte del Gobierno, para generar más empleo. De igual forma se expresa la necesidad de emprender acciones para crear, en poblaciones pequeñas, “academias” locales

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

los que capaciten. El concepto de “academia” se refiere a centros de capacitación en oficios: costura, panificación, electricidad, carpintería, mecánica, manejo de maquinaria para coser, etc. También se menciona que el Ministerio de Trabajo debe estimular a las empresas para que den oportunidades a los y las jóvenes sin experiencia previa. Asimismo se habla de una acción conjunta, del Ministerio de Trabajo con la empresa privada, para llevar a cabo capacitaciones. En este aspecto, a pesar de reconocer que INSAFORP imparte capacitaciones, la crítica que surge es que las brinda a trabajadores activos en las empresas.

Bajo el contexto de sugerencias, algunos participantes proponen que el Ministerio de Trabajo lleve a cabo programas conjuntos con universidades (“pero no solo la UCA, sino la Nacional, la Matías, aun en el ITCA, etc.”); un proyecto de incentivos para dar oportunidad a un porcentaje de estudiantes que recién egresen o a los graduados de esas instituciones.

Entre otras sugerencias se mencionan: becas de las empresas que faciliten el estudio a trabajadores necesitados, generación de sistemas más “interactivos” en las universidades, mediante los cuales se puedan realizar pasantías de forma sistemática (“la ESEN lo hace; toman sus estudiantes y los meten en una empresa... para que aprendan. Se fomenta, de este modo, el espíritu emprendedor”). Y, siempre dentro de esta línea, proponen que cuando la juventud tenga la edad laboral, ya cuenten con una capacitación específica. Por su parte, la propuesta de becas con mayor alcance son frecuentes. Al mismo tiempo se buscan soluciones que permitan estudiar a los jóvenes, por ejemplo, la creación sistemática de empleos de medio tiempo.

Desde un punto de vista práctico, los y las jóvenes consideran necesaria una coordinación entre la oferta de trabajo y las instituciones coordinadoras, o que brinden capacitación, para que favorezcan a las personas que estén dentro de un plan de desarrollo.

En la región de Los Nonualcos se propone el aprendizaje de oficios, así como el estímulo sistemático a la educación a distancia para las y los jóvenes que estén estudiando. El énfasis en las sugerencias se relaciona con las posibilidades de obtener un aprendizaje que no implique costos extra para los padres.

Por último, se hace referencia a factores psicológicos, como la ansiedad y el desconocimiento para enfrentarse al mundo laboral. Al respecto se sugieren planes sistemáticos orientados al trabajo, y llegar a capacitarlos hasta en cómo preparar su hoja de vida, cómo vestirse, qué decir, cuál es el estilo de vida dentro de una empresa, en que consisten los distintos tipos de trabajo y sus exigencias, esto es, capacitarlos en valores para el trabajo y en responsabilidad. En fin, concientizarlos hacia el trabajo.

Las sugerencias no abordan la necesidad de un esquema de acción global. Posiblemente la dificultad de hacerlo es la misma que tienen las entidades para plantearlo.

## **4.2. ADULTOS JÓVENES CON 5 A 10 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL**

### **4.2.1. Percepción de la situación económica**

Los contenidos expresados en este acápite, que se consignaron para el grupo de los jóvenes, se confirman, en su totalidad, en los adultos jóvenes con 5 a 10 años de experiencia laboral. Y siguen correspondiendo a la percepción de una situación económica agobiante.

Las expresiones de estos informantes son más críticas, más informadas y relacionadas con sus experiencias laborales. En ese sentido, se considera, por ejemplo, que los ingresos salariales guardan una desproporción con el costo de la vida, el cual se ha elevado; mientras que los incrementos salariales no se han dado o son muy pequeños en relación con la inflación: “yo lo puedo ver en el súper; ahora el poder adquisitivo es totalmente distinto a lo que era hace un año; yo noto una diferencia enorme porque con la misma cantidad de dinero con la que iba y compraba lo que a mí me corresponde, ahora yo gasto muchísimo más y a veces, incluso, hay cosas que simplemente no las puedo comprar porque no me alcanza el dinero... y eso que yo tengo un trabajo fijo, no gano un salario mínimo y, ¿cómo hace la gente con salario mínimo? Eso me pregunto”. Esta situación es atribuida también a la dolarización que “ha afectado” sus vidas.

Se plantean con frecuencia las repercusiones generales relacionadas con la dificultad de conseguir empleo, y el crecimiento de una conducta consumista en la población, así como la fragilidad de la economía nacional, altamente sensible a los vaivenes de la economía norteamericana.

Algunas de las repercusiones en el incremento de la canasta básica y de los servicios, como agua, luz y teléfono, consisten en que cualquier proyecto de ahorro de dinero, para respaldo de situaciones imprevistas, se hace imposible: “nos tratan de promover el ahorro, pero uno que va a ahorrar, digo yo”. De igual forma se reconoce que el país ha desarrollado una infraestructura de obras físicas muy marcada; pero, por algún motivo, eso no repercute en un mayor bienestar para la población.

La dificultad para ajustar un salario a la satisfacción de las necesidades básicas, además de la posibilidad de proporcionarse gustos personales que justifican y le dan sentido al trabajo, lleva, en algunos casos, al planteamiento de buscar otras alternativas para obtener ingresos, como el negocio propio e, inclusive, emigrar.

En ocasiones se vincula la precaria situación del país con una preocupante polarización social, que dificulta tener una visión optimista de cambio al futuro: “estamos en una polarización tan grande que para cambiar esto es que nos introduzcamos en un sistema totalmente diferente”, “hay personas que cada vez están adquiriendo más poder y está el otro porcentaje de personas que no, que cada vez con lo poquito que pueden obtener, no alcanzan”.

### **¿hasta qué punto la situación económica afecta la vida personal y familiar de los adultos jóvenes?**

Ya sea que las y los adultos jóvenes dependan, en cierto modo, de la familia o no, se observa la necesidad de un estricto control en el manejo o administración de sus ingresos; es decir, en tener que decidir o priorizar sus gastos. Este factor se menciona con frecuencia, cuando se hace referencia a cómo la situación económica afecta a la familia. En este sentido, los participantes también comparten opiniones muy similares a las de los jóvenes.

Entre ellos no es raro que surjan ciertos sentimientos de vergüenza social frente a las carencias y a la necesidad de ahorrar en el gasto, llegando inclusive a caricaturizar la situación: "... uno prefiere mejor llegar cenado a un lugar y dar la mentira... ah es por la dieta... no quiero comer nada ahora... Las mujeres tenemos esa excusa... Que uno anda en carro, no porque voy a caminar... pero es para ahorrar combustible; hablas poco por el celular... no es que anda fallando".

Si tienen hijos, bajo el esquema de familia nuclear, extendida, o en la frecuente condición de madre soltera, la interpretación se agrava por cuanto los niños se convierten en la preocupación fundamental. Los gastos en salud, estudios, alimentación se mencionan como verdaderas proezas de supervivencia: "uno empieza a priorizar qué es más importante... las medicinas del bebé o que se me enferma... mejor prefiero estar limitada a comer frijoles los tres tiempos a que mi hijo vaya a estar hospitalizado".

En otros casos, el pago de los servicios (luz, agua, cuota o arriendo de la habitación, teléfono cuando se tiene) se constituye en una preocupación permanente ("uno siente que no sale, de que hay que pagar agua, hay que pagar luz, hay que pagar teléfono y uno tiene eso: ¿me alcanzará? Y cómo le voy a hacer ?... ni modo, voy a tener que pagar esto y voy a ver como le hago el otro mes").

#### **4.2.2. El Trabajo**

##### **Estrategias de inserción**

La "búsqueda de empleo" requiere, de acuerdo con los participantes, de una gran constancia y esfuerzo para obtener lo que se desea, y esto constituye un problema importante, porque, en muchos casos, la necesidad es apremiante. No obstante, existe temor, desconfianza y desencanto hacia el ofrecimiento de algunas estrategias. Al respecto, los anuncios clasificados de los periódicos son una fuente altamente referida, pero la confiabilidad o eficiencia de este medio es, a veces, cuestionada, tanto por experiencias propias como por la de terceras personas conocidas ("una señora dejó su trabajo porque en el diario salía un número de teléfono que le iban a pagar más... pero resulta que era de prostitución").

## Segunda Parte, la Oferta

Se conocen también otras alternativas, como el ofrecimiento de empleo mediante rótulos en tiendas o negocios, así como hojas volantes que se constituyen en posibilidades o esperanzas. Sin embargo, son los recursos más frecuentes de los grupos con un nulo o escaso nivel de estudios.

Las referencias de otras personas, que avisan de una determinada oportunidad, se estiman como más efectivas. De hecho, se valoran como el factor más probable y eficiente para encontrar trabajo, porque recurrir a personas conocidas, amigas o parientes, sirve de puente para una recomendación de trabajo. La recomendación se mantiene como una red, denominada “cuello” o “conecte”, a través de la cual la persona puede llegar a obtener una determinada plaza.

Otras estrategias son “rebuscarse”, es decir, “ingeniárselas” para estar atentos a visitar lugares en donde se sabe o sospecha que pueden existir oportunidades de trabajo, como es el caso de las maquilas, y esperar a ser contratado. Llenar solicitudes de trabajo o enviar el currículum, ya sea a empresas de colocación de personal o directamente a fuentes de trabajo, también son estrategias conocidas. No es extraño mentir respecto a sí mismo como estrategia extrema.

Los adultos jóvenes, con estudios de bachillerato o superior, mencionan otras estrategias referidas a “Internet”, “la bolsa de trabajo”, “ferias de trabajo”, así como a empresas orientadas a colocar personal, como “Tecoloco”, “Preselección empresarial” y ferias de trabajo en universidades. En otros casos, las estrategias son de tipo más personal que, de acuerdo a su opinión, pueden favorecer encontrar trabajo, como la búsqueda de experiencias variadas de trabajo bastante amplia para incrementar las oportunidades de inserción.

Algunos de las y los adultos jóvenes han experimentado, con frecuencia y con cierto éxito, el tipo de trabajo no remunerado conocido como pasantía o “hacer prácticas”, lo cual los ha conducido, a veces, a la obtención de un puesto fijo y remunerado. La excusa racional para usar este mecanismo es la necesidad de adquirir experiencia, requisito solicitado para obtener empleo.

El análisis de los comentarios, en relación a esta temática, evidencia que la credibilidad y confianza en el envío de currículum son bajas, así como la respuesta a los anuncios clasificados de empleos que aparecen en los diarios. Aumentan ligeramente a favor de empresas colocadoras y son muy altas cuando se trata de contactos, a través de personas influyentes.

Se evidencia también que las estrategias se relacionan con el nivel de estudio. Las personas que han alcanzado un mayor grado de estudios recurren más a mecanismos formales, como llenar solicitudes y entregar o enviar currículum. Los jóvenes con menor nivel educativo recurren más a una búsqueda informal, accidental, menos planificada, con una consecuente aceptación de cualquier tipo de trabajo.

En este sentido, las personas con estudios de, por lo menos, bachillerato muestran una tendencia a ser más selectivas. Esta conducta aumenta en la medida en que se tiene un mayor nivel de estudios, lo cual supone la existencia de una valoración al estudio como factor que crea expectativas laborales de mayor nivel. En último caso, ante una



carencia crítica laboral, se aceptan empleos diferentes a lo esperado o de menor nivel a lo deseado (“uno se tiene que quedar a lo que caiga”).

La búsqueda de un trabajo de menor categoría, en respuesta a algunos de los tipos de empleo que se anuncian en los clasificados, no deja de causar una sensación de vergüenza (“da pena decir que uno tiene que rebajarse a pedir lo que sea, aunque sea para saber cuánto le pueden ofrecer”). Con esto se confirma, de nuevo, que la valoración de esfuerzo ante el estudio no tiene una respuesta equivalente en la oferta del mercado laboral.

Por otra parte, no pocas veces las y los adultos jóvenes han visto a sus padres afanados por encontrar trabajo de puerta en puerta (“van a pedir adonde les dan lugar que les laven la ropa o a chapodar”, “de casa en casa digamos”).

Por último, el aprendizaje de oficios (panadero, pintor, mecánico, etc.) se convierte en una estrategia de inserción ocasional, compartida por las dos regiones estudiadas y afín con las personas con bajo nivel de estudios, o con necesidades relativamente rápidas de inserción laboral.

### **Factores que facilitan la inserción**

Es consensual la opinión de que la consecución de un empleo tiene una serie de requisitos, que se vuelven más cruciales en la medida que se espera obtener un trabajo de mayores ingresos y de mejor categoría.

Se menciona con frecuencia la experiencia laboral tanto genérica, o sea, el haber adquirido la disciplina de trabajar, así como específica a un área de trabajo. Este requisito es importante, desde el punto de vista de las y los adultos jóvenes, ya que rara vez es omitido por los empleadores.

Tener experiencia laboral es considerado, entonces, indispensable, y se admite que es un factor que no deja de crear ansiedad en quienes no la tienen. El conflicto radica en que si bien la experiencia laboral es necesaria, las oportunidades de tenerla son escasas (“dicen estudiante a nivel de tercer año con 3 años de experiencia en puestos similares, y si nunca nos dan trabajo, cómo vamos a tener experiencia”).

Es frecuente también la mención de características de personalidad para la obtención de empleo. El carácter de la persona, su carisma, su optimismo, la honestidad, la honradez, la confianza, deseos de trabajar, la astucia, “tener labia”, el esfuerzo, la constancia, tener buenas relaciones interpersonales, conocerse a sí mismo.

La preparación académica es un requisito *sine qua non*, aunque se observa cierto grado de frustración. Esta se manifiesta en la opinión de que el ambiente sociolaboral se ha vuelto, de manera paulatina, más y más exigente respecto al nivel de estudio requerido para distintas plazas. Se reconoce que en las generaciones pasadas, era suficiente tener un sexto grado y saber leer y escribir; después fue necesario noveno grado, luego bachillerato, universidad y “hasta maestrías”. Este hecho posterga, necesaria y forzosamente, la inserción laboral, y se convierte en un elemento grave para las personas que provienen de familias de escasos recursos económicos (“Hasta

## Segunda Parte, la Oferta

para trabajar en los restaurantes piden ser bachiller o egresado de la universidad”). La frustración se intensifica en quienes han obtenido un título universitario, inclusive con buenas notas y no han logrado conseguir empleo.

En síntesis, los factores educativos, los contactos y la actitud personal se constituyen en factores clave para la inserción laboral.

### **Oportunidades de trabajo**

Según los adultos jóvenes, el trabajo es el vehículo necesario e indispensable para hacerle frente a todas las responsabilidades económicas personales y familiares. Este aspecto presenta cierto grado de variabilidad y matices. Por lo general, se reconoce la existencia de una amplia gama de oportunidades de trabajo.

Las distintas fuentes de información mencionadas antes, que fluctuaron desde ofertas en periódicos, comunicaciones personales y otros elementos, crean la sensación de una oferta ampliada. Sin embargo, la esperanza que surge de estos indicadores es opacada por dos factores básicos. El primero es la constatación de obstáculos para la inserción, tal como se mencionará más adelante. Entre ellos, el más prominente es que la oferta es, en cada caso u oportunidad, desproporcionadamente más pequeña que la demanda (“hay muchas demandas... y pocas plazas para cubrir”). El segundo aspecto es el tipo de trabajo, que, según los participantes, es de categoría baja y mal remunerado; mientras que los puestos de cierta categoría plantean muchos requisitos y son accesibles solo para una minoría.

En otros casos, las percepciones difieren y se considera que hay escasez en la oferta de empleos (“Yo considero que oportunidad sí hay, pero poco. Si no, no hubiera tanto trabajo informal digamos, porque eso es lo que abunda aquí: si Ud. va al centro a cualquier lugar, un montón de gente que trabaja informal porque no tiene ningún tipo de prestación”).

### **Pero, ¿qué sectores ofrecen mayores oportunidades de trabajo en la percepción de las y los adultos jóvenes?**

Comercio, industria y servicios son los sectores más mencionados. En relación con el comercio, las ventas son una amplia oportunidad, ya que permite desenvolverse en muchos niveles y tipos, desde la venta de productos sofisticados o tecnológicos, hasta ventas tipo callejera.

En cuanto a la industria, el rubro preferentemente mencionado es la maquila, con una amplia posición crítica de los informantes. La mayoría considera que estos empleos, además de ser muy mal pagados, sufren de discriminación y maltrato.

Respecto a los servicios, también se observa una categorización, que va desde aquellos que son o han sido cobradores de buses, vendedores de periódico, hasta aquellos que dan soporte tecnológico, pasando por la banca, las AFP, bibliotecas y hasta servicio doméstico. El tipo de puesto depende muchísimo del nivel de

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

preparación de las personas. Los adultos jóvenes con niveles de estudio relativamente bajos recurren con frecuencia a la amplia gama de oficios, como una alternativa para obtener trabajo. Estos oficios son variados: sastrería, pintura, mecánica, panificación, eléctrica, etc.

Tampoco se observa diferencia esencial entre hombres y mujeres, a excepción de que las mujeres mencionan labores como secretarías, recepcionistas, en tiendas, etc.

Las preferencias de las y los jóvenes es en el área de ventas, comercio y, en ocasiones, la industria y servicios; rara vez en el sector agrícola.

### **Seguridad o inseguridad con respecto al futuro laboral**

La seguridad respecto al futuro laboral se basa en saber que se tiene una capacitación adecuada, ya sea por el nivel de estudios alcanzado, por experiencia o por ambos factores. Pero el enfoque de seguridad o inseguridad, respecto al futuro laboral, se visualiza también en función de una oferta de trabajo confiable. De esto se desprende que la confianza en sí mismo es un elemento que respalda sentimientos de seguridad, y que la visión más optimista hacia el futuro se consolida, en la medida en que se puedan percibir la oferta y la demanda del mercado laboral de forma congruente, equilibrada y equitativa.

En los grupos con mayor nivel de estudios y de más edad, las perspectivas laborales son menos optimistas, porque la situación actual de la economía nacional y la percepción de inseguridad social, en el país, plantean serias dudas hacia un futuro laboral estable. En algunos casos, no dejan de presentarse expresiones optimistas, pero referidas, más que todo, a una acomodación a la situación laboral actual; a pesar de no tener buenos ingresos, se aprende a vivir con lo que se obtiene: “el negocio mío, gracias a Dios, me ha alcanzado para los frijolitos toda la vida”.

A veces, cuando los adultos jóvenes tienen un empleo fijo y más o menos estable, se manifiesta carencia de seguridad ante la suposición de que las empresas pueden llegar a quebrar, lo cual incide directamente en la estabilidad laboral: “yo siento que todos los salvadoreños no nos sentimos seguros con el empleo, porque uno no sabe si la empresa en que uno está trabajando vaya a declararse en bancarrota o se acabe el trabajo, o ya no hayan inversiones”.

Por otra parte, también se expresa una inseguridad vinculada a los límites de edad, requisito para algunos empleos: “porque uno va para mayor, no aceptan a personas mayores de 30 años”.

Se sabe, asimismo, que hay recortes de personal y que se están haciendo, hoy en día, en algunas empresas. Este es un factor que genera temor: “el otro año se está hablando que va a haber otro recorte de presupuesto, lo que implica recorte de personal, también porque ya empezaron a despedir, ya van cinco personas que son del área siempre de mantenimiento”.

### **El cumplimiento de las expectativas**

Por lo regular, en este grupo de adultos jóvenes, existe discrepancia entre las expectativas relacionadas con el trabajo y la realidad que se vive cuando ya se está trabajando; sobre todo, si se comparan las fantasías del momento en que se estudiaba con la realidad que se afronta una vez se esté en un puesto de trabajo. Aunque los jóvenes fantasean con un ambiente de trabajo difícil, las expectativas son, al principio, positivas, pues se basan, más que todo, en una esperanza.

En la identificación de estas expectativas se puede reconocer lo siguiente:

- Se piensa que trabajar implica obtener buenos ingresos, o por lo menos adecuados, para satisfacer las necesidades personales y ayudar a la familia. De hecho, antes de comenzar su vida laboral, los jóvenes fantaseaban con la posibilidad de paliar, de algún modo, las carencias en sus familias y obtener, además, ingresos suficientes para satisfacer sus propias necesidades.
- Trabajar lleva implícita la creencia de que ello permitirá lograr independencia económica y personal; la ilusión de una autonomía, a partir de los ingresos que se reciben en el trabajo.

Ambas situaciones producen, por lo regular, frustración cuando ya se está trabajando, por cuanto los ingresos son inferiores a lo necesario para cumplir con lo que se espera realizar. Por ende, durante las primeras experiencias persiste la dependencia con la familia, y la colaboración a la familia es mínima.

- Se tiene una visión de optimismo ingenuo en relación con el ambiente de trabajo. Se esperan, por lo regular, condiciones de trabajo facilitadoras, es decir, apoyos o ayudas para disfrutar de un clima laboral agradable y relativamente más fácil.

Desde el primer momento en que se comienza a trabajar, se percibe que la realidad laboral está cargada de dificultades intrínsecas que frustran (“me costó como un año ver lo grande que era ya entrar al mundo laboral y empezar con la competencia que hay en una empresa, la responsabilidad”. “Como que todo fue muy distinto a lo que yo me había imaginado”. “Me costó realizar que había entrado a un mundo diferente”. “Cuando empecé a trabajar y empecé a tener responsabilidad me di cuenta que era pesado”).

Se expresa con frecuencia la esperanza de una “superación” personal, en el sentido de mejorar la calidad de vida y, sobre todo, enmarcada en la palabra progresar. De este modo, no se considera ni se visualiza con claridad el riesgo de un estancamiento en un nivel específico de vida; más bien, se cree en un desarrollo laboral progresivo y continuo. La expectativa se ve limitada por cuanto su progresión se encuentra enfrentada a serias dificultades, o a un ritmo mucho más lento de lo que se esperaba. Miedos, ambientes poco facilitadores al cambio y al crecimiento personal, pocas oportunidades y la competencia, se convierten en el marco que limita esta expectativa.

- Otra ilusión es que el trabajar podría convertirse en el trampolín para terminar los estudios truncados o continuar los que se realizan en ese momento, para tener el mínimo nivel de estudios deseado, o para el cual considera tener capacidades.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

La realidad contradice, en algunos casos, este deseo, ya que, en muchos empleos, el empleador no facilita el tiempo para el estudio, o el tipo de trabajo demanda horarios que trascienden la posibilidad de cumplir con los requerimientos académicos.

Por último, se espera que exista proporcionalidad entre el nivel de estudio alcanzado, el tipo de trabajo obtenido y los respectivos ingresos salariales. Lo que ocurre, en la realidad, es un desequilibrio entre estos aspectos; sobre todo porque los requisitos exigidos para el tipo de trabajo que se desea, según los participantes, demandan, en la actualidad, requerimientos académicos superiores a los que se poseen.

El efecto final es que las expectativas no se cumplen, porque más que favorecer un proyecto de vida y un proyecto laboral, la realidad del mercado laboral no responde en forma congruente a las aspiraciones, y lo que se generan son sensaciones de incertidumbre y de frustración. Hay, en definitiva, un desconocimiento de la realidad a la que se iban a enfrentar.

### **¿Qué obstáculos encontraron?**

El camino hacia una vida laboral satisfactoria, estable y bien remunerada no es fácil. Los obstáculos están presentes en todos los momentos de la secuencia que lleva conseguir un empleo, desde la misma búsqueda y enfrentamiento a los requerimientos para ser aceptados, pasando por las vivencias de la vida laboral.

Tal como se mencionó en su momento, los requerimientos para los distintos puestos no pueden ser cumplidos por muchos adultos jóvenes: por la falta de experiencia, la carencia de un nivel de estudios necesario, no tener carro para ciertos puestos; la falta, inclusive, de dinero suficiente para pagar el transporte público para ir a dejar los papeles; los exámenes de preselección, las recomendaciones, el exceso de competencia, la edad y el género. Además de todo, se encuentran con puestos con un bajo nivel salarial, y con una escasa valoración social de varios tipos de trabajo. No es extraño encontrar mujeres adultas jóvenes con hijos, cuya situación representa un enorme obstáculo para ambicionar mejores condiciones laborales (además de todas las dificultades relacionadas con el hecho de tener hijos, especialmente como madres solteras, cuando es el caso).

Así como se manifiestan obstáculos o frustraciones en relación con la consecución de trabajo, también se observan en relación con los estudios. Varios participantes no han podido terminar sus estudios de primaria ni de bachillerato, y tampoco a nivel universitario o técnico. Prevalecen, de manera notoria, como obstáculos, las dificultades económicas y la necesidad de escoger entre trabajar o estudiar. Es poco frecuente que en los trabajos permitan a las personas continuar sus estudios para lograr sus metas.

Además, se hace referencia a la pasada condición bélica en El Salvador, como limitante para seguir estudios (“vivíamos en la zona de oriente.... por la situación económica de mi familia, yo anantes, como dicen, llegué a quinto grado, y en la zona

## Segunda Parte, la Oferta

los profesores ya no querían trabajar”). Además de lo mencionado, se agrega el hecho, unido a la situación económica de la familia, del elevado número de hijos de las familias, que impulsaban a los padres a desanimar a sus hijos para el estudio (“... para qué vas a estudiar, si no vas a ser nada... de qué te va a servir el estudio”).

Para las mujeres, la revisión de los obstáculos personales las lleva a reflexiones estratégicas para evitar posibles limitaciones. En varios casos, se sugiere no perder su propia identidad de mujer; no perder la conciencia del valor real de ser mujer, dando a entender las eventuales presiones en el trabajo de parte de los hombres.

### **¿Cambios de trabajo o trabajo estable?**

La información acerca de los cambios de trabajo permiten darse cuenta de que las personas sin estudios o con primaria incompleta presentan, en su trayectoria laboral, mayor movilidad en trabajos y han tenido diversos tipos de empleo, más del rubro de oficios que del sector formal. En tal sentido, se han caracterizado por su inestabilidad y el ofrecimiento de salarios bajos. Así, su trayectoria laboral corresponde a trabajos en mecánica, panadería, como albañiles, meseros, cobradores de buses, impulsadoras de productos en supermercados y trabajo doméstico.

Por el nivel de estudios alcanzado, correspondiente al noveno grado, hay quienes se han desempeñado en trabajos del sector formal, pero en puestos con salarios bajos salarios. Así, se han desempeñado como cajeras en el sector comercio, dependientes de almacenes u operarios en maquilas.

Los informantes con las características antes señaladas han interrumpido sus estudios para comenzar a trabajar y poder ayudar a sus familias. En ese momento no tienen la meta de estudiar o terminar sus estudios, porque su misma realidad los obliga a seguir trabajando. Las oportunidades de recibir algún tipo de capacitación han sido escasas y, en caso de haberlas recibido, están dirigidas a mejorar las habilidades en oficios de panadería o de mecánica. Son personas conscientes de sus limitaciones por no haber completado sus estudios, y vuelcan en sus hijos los deseos o las expectativas de que ellos se preparen dentro en el sistema educativo formal.

Los adultos jóvenes, que poseen de uno a tres años de estudios universitarios o técnicos, y quienes ya completaron sus estudios universitarios o técnicos, muestran una trayectoria laboral en donde, en sus inicios, fueron vendedores; luego buscaron oportunidades de trabajo afines con el área de sus estudios. De esta forma, sus trayectorias de trabajo han sido como vendedores, asistentes administrativos, supervisores, técnicos en electricidad, auxiliares contables, técnicos en reclutamiento y selección de personal, gerentes, administradores de sistemas y jefes de producción.

Como se puede observar, sus niveles de estudio les han permitido obtener trabajos de mayor estatus y remuneración, y la oportunidad para recibir capacitaciones ha sido mayor. Las personas que han tenido que interrumpir sus estudios superiores, en su mayoría porque se han casado o porque los trabajos las absorben, siguen contemplando

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

la posibilidad de regresar y terminar sus estudios, pero al parecer, más como una ilusión.

Estos adultos jóvenes, con 5 a 10 años de experiencia laboral, explican los cambios de trabajo por varias circunstancias, relacionadas tanto a sus propias necesidades como a las características del mercado laboral. En general, estos cambios han obedecido a situaciones coyunturales (despidos, tecnificación de la empresa o de los procesos, trabajos temporales, etc.) y, en algunos casos, a una progresión de crecimiento personal (“he ido cambiando, pero por mejoras salariales siempre”).

Comentar acerca de las razones que han llevado a cambiar de trabajo o permanecer en un trabajo estable, evidencia que los adultos jóvenes con menor nivel de estudios han tenido mayor movilidad laboral, en comparación con quienes han alcanzado estudios superiores.

Dentro de los dos grupos con estudios superiores (técnicos o universitarios), algunas personas creen que un tipo de trabajo estable tiene ventajas, siempre y cuando se tengan oportunidades de “ir escalando posiciones” porque ello repercute en la obtención de un mejor salario y estatus. Pero también se escucha que “en el país los salvadoreños, somos bien cómodos... pasan diez años y nunca se cambian, ganan lo mismo”. Con algún contenido de ironía, esta conducta se califica como “fidelidad”, que, a decir verdad, enmascara la realidad de un mercado laboral restringido, que atemoriza a las personas a cambiar de trabajo con la intención de progresar, por lo que terminan en la acomodación en su mismo puesto de trabajo. Ante esta realidad, surgen racionalizaciones que pretenden justificar este tipo de situaciones: “pero la permanencia en un mismo trabajo la miden como una estabilidad tuya, propia”.

Cuando se ha tenido movilidad laboral, las razones aducidas son las siguientes:

- Recortes de personal: “porque era un proyecto de que, normalmente, a medida que las actividades del proyecto iban terminando, se iba, entonces, recortando la gente; entonces en uno de esos recortes... o sea fue como reducción...”. “Yo, el año pasado, estuve en una gasolinera, a medida que fue aumentando la gasolina y el diesel, fueron bajando las ventas y los jefes decidieron hacer cortes, dos meses y medio. Después de ese trabajo, no he vuelto a tener otro trabajo fijo”.
- Búsqueda de una mejora salarial: “más o menos tengo 14 años de trabajar, he ido cambiando pero por mejoras salariales siempre y, es más, con una empresa regresé porque me dijeron: ‘mirá, te vamos a pagar más’. Entonces, renuncié a la otra y me fui. Pero sí, mi principal motivo ha sido por mejora salarial”.
- Oportunidades en contratación para proyectos: “Fíjese que yo antes trabajaba en una empresa de telefonía celular, de instalación de sistemas de telefonía. Entonces, igual ahí fue por motivos que se terminó el proyecto, porque solo fue la primera etapa que se hizo, bueno, todos: ‘esperemos que van a salir más proyectos’; total que no salió nada, mejor nos indemnizaron”.
- Necesidad de seguir estudiando: para el caso concreto de los jóvenes adultos que han tenido que interrumpir sus estudios por la necesidad de trabajar: “En mi

## Segunda Parte, la Oferta

primer trabajo que tuve, fue por seguir estudiando, entonces ya no me alcanzaba el tiempo para trabajar y estudiar”.

- Exigencias de personal más capacitado: también, en jóvenes adultos con estudios de primaria o de secundaria incompleta: “Empecé a buscar trabajo y de ese me quitaron porque iban a meter a gente más capacitada”.
- Trabajos obligados de carácter temporal: igualmente para quienes tienen estudios básicos incompletos: “Es que, a veces, no es que uno quiera cambiar, sino que es por poco tiempo. Te vamos a contratar por 4 meses, por 3 meses o por 2 meses. Cuando se halla, a veces no se halla y no hay trabajo. No es que uno quiera cambiar y cambiar, sino que son temporales... uno busca de lo que caiga, en vez de andarse metiendo las manos a las bolsas”.

El siguiente relato combina los tres últimos factores mencionados: “Mi primer trabajo fue donde pesaba productos, consomés y varias cosas, ese fue mi primer trabajo. Cambié porque quería seguir estudiando. Después, tuve uno en ventas, fui impulsadora de productos *Avon*, de ahí me despidieron porque iban a meter a personal más capacitado. De ahí, me dieron un trabajo temporal en venta de ropa, y ahora que tengo este trabajo y es eventual también”.

- Experiencias negativas y exigencias en el ambiente de trabajo: “Yo he tenido tres empleos. El primer empleo que tuve fue con koreanos, y ahí yo renuncié. Porque trabajar con koreanos es bien yuca, ahí le sacan el jugo a uno. Para esos días que yo renuncié, estaba súper delgada, ahí se trabaja. Me decían que podía ir al baño solo una vez, y sin exageración le digo que tenía unas compañeras delante de mí, que a veces las golpeaban en la cara, y ver todo eso. Gracias a Dios, a mí nunca me maltrataron ni tampoco lo hubiera dejado, hubiera echo a saber que *deschongue* ahí. Pero, sinceramente, por eso renuncié, porque no me gustó el ambiente. Trabajar con koreanos a mí no me gusta. Porque mucho se aprovechan; eso sí, pagan bien. El siguiente trabajo que tuve, el segundo empleo, en ese yo renuncié porque pagaban muy poco. Me hacían trabajar hasta las 12 de la noche y me estaban poniendo otros cargos más fuertes; ya estaba en desarrollo el producto, ya estaba encargándome de muchas cosas y el sueldo no lo aumentaban. Entonces, yo decía, yo trabajo tanto por tanto, no, no me tiene cuenta y tengo una responsabilidad seria, entonces renuncié”.
- Cambios en los procedimientos de trabajo: “Ha habido cambios. Ya tengo como tres años de pintor, antes andaba en los buses, de cobrador... cambié por... cómo se llama... hubieron muchos cobradores que les afectó porque luego pusieron máquinas en los buses, ya no querían cobradores, eso ha afectado también, porque hubieron muchos que quedamos desempleados y algunos se quedaron así, en los buses, solo lavándolos, pero ya no se ganaba igual”.

Es extraño encontrar personas que hayan permanecido en su primer trabajo, máxime cuando este fue solo una forma circunstancial de supervivencia.



### **¿Han vivido o piensan que existe discriminación?**

Desde el punto de vista de las mujeres, las discriminaciones de género tienen vinculación con el hecho de afirmar que no existe el mismo respeto en los ambientes de trabajo hacia los hombres que hacia las mujeres. Las mujeres, muchas veces, se ven irrespetadas por los hombres y, en este contexto, hay quienes manifiestan haber sido acosadas sexualmente, razón por la cual han tenido que renunciar al trabajo: “Me enfrenté como joven y sin experiencia con el administrador de aduanas... me dijo que no me autorizaba la salida del producto de la aduana, a menos que... la salida no te la puedo autorizar a menos que... a eso se enfrenta la mujer cuando el hombre se encuentra en un nivel jerárquico alto..., ¿pero qué me vas a dar a cambio?”.

La discriminación de género ocurre también cuando se prefieren hombres que mujeres, por el riesgo potencial de que la mujer quede embarazada. Es interesante el que las mujeres expresan con mayor fluidez los aspectos de discriminación de género: “Yo he esperado que se me evalúe, según mi capacidad y no mi físico. Yo siento que no siempre es así. A veces la persona menos preparada, pero que tiene mejor presentación física, es la que queda”... “la cultura de la empresa es el machismo... yo he visto muchos casos de personas que han entrado solo por su físico y que han tenido que renunciar porque se les ha exigido hacer cosas que no tienen que ver nada que ver con su trabajo. Y eso es un problema que se da también en las maquilas, de que quiere el hombre sobrepasarse con ellas y ellas prefieren mejor dejar el trabajo”... “Yo he visto en Zara... entonces, allí, para empezar tenía que ser por lo menos bonita para estar allí”.

La discriminación de género se visualiza también en que las mujeres, ejerciendo el mismo cargo de los hombres, reciben un sueldo menor que ellos: “Trabajo en un lugar donde somos un equipo de seis personas... cinco hacemos el mismo trabajo y hay un solo hombre, y él gana más que todas las mujeres que trabajamos ahí”. En las mujeres, las repercusiones de la discriminación provocan racionalizaciones como: “He sentido discriminación de este tipo, que el hombre se siente intimidado por la inteligencia de una mujer”.

En conjunto, tanto hombres como mujeres consideran que la edad es otro factor de discriminación, ya sea porque a los muy jóvenes no se les da oportunidad por falta de experiencia, relacionada con su edad joven, o porque los límites de edad (menor y mayor) establecen una forma de exclusión o discriminación. Con frecuencia se estima que las personas mayores son discriminadas, no se les da oportunidad. Esta situación se basa en las experiencias de sus padres. Así, a los padres que han superado los 40 años se les dificulta conseguir trabajo, cuando han perdido el anterior: “He tenido la experiencia con mi papá, él trabajó trece años en una empresa y salió como de 40 años, y luego empezó a buscar trabajo, y no encontró, porque la edad mayor es de 35 años”.

## Segunda Parte, la Oferta

La discriminación se relaciona también con la apariencia física, como es el caso de los tatuajes en la piel que generan desconfianza; el color de la piel (“sí, la gente es racista... es que ella es bien chelita, entonces a ella le caía mal”) y hasta el nivel de estatura (“un día llegaba una señora de 1.85 metros muy preparada en su área... iba a tener un jefe de 1.60 metros... la persona le dijo que no la podían contratar porque mide 1.85 metros y su jefe va a ser más pequeño”).

### **¿Qué experiencias tuvieron quienes trabajaron y estudiaron al mismo tiempo?**

La circunstancia de haber estudiado y trabajado simultáneamente es rara en los grupos más jóvenes, pero es más frecuente en quienes ya tienen algunos años de estar trabajando y, aun más, en aquellos que han terminado o están terminando sus estudios universitarios. La reacción espontánea y sensible a la evaluación de si la simultaneidad estudio-trabajo ha sido una experiencia positiva o negativa, lleva a los participantes a una notable expresión de que es negativa.

Las dificultades estriban en el exceso de carga personal, trabajo y estudio, en la necesidad de un sacrificio de tiempo excesivo, la dificultad de salir del trabajo a una hora que permita llegar a tiempo a clases, el tener que sacrificar la posibilidad de distraerse o divertirse, y el cansancio y la consecuente baja en la productividad laboral o estudiantil.

Estos sentimientos o vivencias se reflejan de manera frecuente: “Desventajas, aquí lo siento, es todo el estrés que uno va manejando y siento un dolor, pero horrible, que hasta uno se cuestiona” ... “como que viene a afectar mis metas, mis propósitos”... “yo ya no puedo decir que me voy a graduar en cinco años, esa es la mayor mentira del mundo”.

Llevando a los participantes a reflexionar acerca de las ventajas, manifiestan que trabajar mientras se estudia permite la obtención de ingresos económicos y la vivencia psicológica de ser el responsable del pago de los estudios. De igual forma se menciona la satisfacción personal de haber progresado en su preparación, mientras estaban trabajando. Sobre todo se refiere que el trabajo enriquece el estudio, por lo general más académico o teórico, y se acumula experiencia laboral, base para la consecución de empleo.

Otra ventaja es la consolidación de la confianza en sí mismo, así como el desarrollo de disciplina y responsabilidad necesarias en el trabajo. La doble actividad impide dedicarse a actividades inadecuadas: “Un punto de vista positivo que se saca de estudiar y trabajar es que no queda tiempo de andar vagando”... “invertir mi tiempo en cosas positivas, en cosas buenas, productivas. Y para valorar lo que cuesta la vida”. Lo perjudicial de algunas prácticas de ciertas empresas en que varían los horarios de trabajo cada semana, y perjudica muchísimo a quienes están estudiando: “Mi hermana está trabajando en un *Call Center* y le cambian constantemente. Su vida consiste en trabajar y dormir”.

En algún caso se propone la necesidad de trabajar bajo el esquema “norteamericano”, donde se paga por hora a los empleados, permitiendo, de este modo, un ajuste a los horarios de estudio.

### **¿Qué factores influyen o favorecen la consecución de un empleo?**

Se analizó la trilogía estudios versus experiencia *versus* capacitaciones. No existe una posición consensual. La valoración de la importancia de algunos de estos elementos depende, más bien, de las experiencias personales de acuerdo con la expectativa social y los requerimientos en la consecución de los empleos. Si bien los estudios formales se convierten en una condición *sine qua non* para la mayoría de empleos, la opinión general no es que estos brinden la capacidad real para ejercer un trabajo de manera adecuada. Lo que formalmente se requiere, o solicita, es, por lo tanto, que se cumpla un requisito.

La experiencia es percibida como un requisito formal, y su importancia se centra en determinadas características de los trabajos. En el peor de los casos, la experiencia sirve de “garantía” para el empleador, porque la persona ha experimentado la disciplina y responsabilidad que conlleva el hecho de trabajar. En el mejor de los casos, la experiencia da las herramientas para desenvolverse mejor en los trabajos afines a dicha práctica.

Las capacitaciones, por su parte, las han recibido sobre todo las personas que ya están laborando. Sin embargo, no es extraño mencionar capacitaciones específicas para determinados trabajos, entre los cuales el aprendizaje de oficios es el principal. Manejo de maquinaria, idiomas, computación, técnicas de venta, manejos de *call center*, diseño gráfico, *autocad* y otros *softwares* especializados, se convierten en algunas de las capacitaciones específicas recibidas y que influyen en la consecución de empleo.

La síntesis hecha por los participantes es el reconocimiento de que los tres factores son importantes, cada uno desde su propio aporte, según se ha mencionado: los estudios como requisito formal, la experiencia (que, por lo regular, es el elemento más requerido), y las capacitaciones, que fomentan las tendencias vocacionales o proporcionan la base para ejercer mejor un tipo de trabajo en particular.

### **4.3. SÍNTESIS ANALÍTICA**

#### **4.3.1. CONDICIONANTES FAVORABLES Y DESFAVORABLES PARA LA INSERCIÓN LABORAL**

##### **A. Percepción de la situación económica**

Prescindiendo de las características descriptivas de los participantes en las sesiones, tengan experiencia laboral de larga data o ninguna, resalta la opinión de que la situación

## Segunda Parte, la Oferta

económica del país es grave, de tal forma que los informantes de todos los grupos, tanto jóvenes como adultos jóvenes, reflejan de una manera muy tajante y categórica esta opinión.

La visión de la economía actual en El Salvador es, en términos generales, negativa, y en la cual predomina el alto costo de vida, cada vez más creciente, que se atribuye, entre otras cosas, al cambio de la moneda de colones a dólares.

En la misma línea, tanto la vida personal como el ambiente familiar de los informantes se encuentran desestabilizados por la falta de oportunidades reales de trabajo, los salarios bajos y la situación de desempleo y subempleo. Estos son los factores que forman parte de la visión crítica personal, que ha sido enfatizada principalmente por los jóvenes de la región de Los Nonualcos. Perciben una desproporción entre la oferta y la demanda de trabajo, que afecta a las personas provenientes de estratos socioeconómicos inferiores, por lo que se limitan las posibilidades de obtención de trabajo. Como consecuencia, la visión de futuro de un proyecto de vida es pesimista, si se sujeta a condiciones estructurales; no obstante, el empeño y esfuerzo personales constituyen un argumento muy importante y dinamizador para superar obstáculos y mantener una actitud positiva hacia el futuro.

Así las cosas, la situación económica afecta negativamente la vida personal y familiar de los jóvenes. La integración al mercado laboral se ve obstaculizada por el tipo de economía imperante, y por la disminución en la confianza en que las medidas gubernamentales o empresariales puedan paliar esta situación.

### **B. Los adultos**

Los adultos constituyen una fuente facilitadora, tanto para la inserción laboral, como para servir de orientadores personales (aunque no necesariamente de ejemplo), así lo manifiestan de manera predominante los y las jóvenes con escasa o nula experiencia laboral, tanto del AMSS como de la región de Los Nonualcos. Sin embargo, para los adultos jóvenes y con experiencia laboral, el adulto, si bien no es visto como impedimento para la consecución de empleo, les genera menos confianza por temor a la competencia.

Si bien el concepto de adulto como ente colaborador o facilitador es generalizado, no se considera que todos tengan interés para hacerlo.

### **C. La familia**

El concepto de familia juega un papel importante para todos, independientemente de que las familias de los informantes estén constituidas o no por núcleos estables e integrados. Más bien, la desintegración, la presencia de una figura paterna vaga o inexistente, la migración de los padres o las madres, la presencia exclusiva de la figura materna o sustituida por otros parientes, es frecuente.

A pesar de ello y cualquiera que sea la circunstancia, los vínculos de parentesco son, por lo regular, por cualquier razón, facilitadores para la vida y la inserción laboral de los y las jóvenes. Integrar a la o al joven a actividades laborales familiares; ayudarles, a través de influencias, a tener oportunidades; orientarles sobre cómo conseguir un trabajo y comportarse en él, se convierten en los principales apoyos.

Predomina el apoyo familiar, como un valor cultural, tanto en el sentido de dar como de recibir, en donde el hecho de vivir en un ambiente familiar con condiciones económicas precarias, ha creado una conciencia de responsabilidad y retribución en muchos de los informantes.

### **D. Redes formales o informales**

La percepción de la existencia de redes formales que apoyen a los y las jóvenes en su inserción laboral es muy reducida, y si existe, se la confunde con acciones espontáneas de algunas universidades, institutos y empresas orientadas a la selección de personal. El mismo concepto de red formal para facilitar la inserción laboral de las personas jóvenes es sorprendente, a excepción de los y las jóvenes de la región de Los Nonualcos, quienes tienen una mayor conciencia al respecto.

Lo que se enfatiza como red de apoyo para la inserción laboral es la existencia de, si se puede llamar así, estrategias de inserción basadas en influencias (“cuello”) de personas con “poder” o de terceras personas “conocidas”, que avisan de oportunidades laborales y que dan recomendaciones.

## **4.3.2. EXPERIENCIAS EN RELACIÓN CON EL TRABAJO**

### **A. Valor del trabajo**

El trabajo se considera una actividad de gran valor, necesario y ambicionado. Su valoración es, más que todo, de tipo utilitario: el trabajo es un medio para obtener ingresos con fines personales o familiares.

Para aquellos que no han tenido experiencia laboral, el trabajo se convierte en una ambición matizada, por lo regular, por la expectativa de que va a generar ingresos adecuados a sus necesidades, y por la creencia de que es una actividad que, si bien está cargada de dificultades, puede convertirse en una experiencia placentera. Para quienes ya poseen experiencia laboral, el trabajo es una actividad necesaria para vivir, y no suele asimilarse como camino de crecimiento personal.

Tanto para los y las jóvenes de la región de Los Nonualcos como del AMSS existe interés en la consecución de un trabajo, cuyas expectativas son mayor independencia y poder ayudar a la familia. Al hacerlo, confirman sus necesidades de autonomía y de identidad. En tal sentido, el trabajo es un elemento muy importante para el crecimiento y desarrollo personal y social.

### **B. Experiencias de trabajo**

Para los participantes que han tenido experiencias laborales, el trabajo no siempre es valorado positivamente. Sus experiencias se han caracterizado por la percepción de ingresos bajos, ambientes de trabajo cargados de amenazas y con reducidas posibilidades de crecimiento, de variaciones de un tipo de trabajo a otro, en función del ofrecimiento de mejores oportunidades salariales. Esto implica la alta disposición a los cambios, por la posibilidad de obtener mayores ingresos, como criterio primario.

Los adultos jóvenes han experimentado movilidad laboral por las siguientes razones: recortes de personal, búsqueda de mejores salarios, contratación en trabajos por proyectos, reinserción al estudio, exigencias de personal más capacitado, trabajos de carácter temporal, experiencias negativas y exigencias en el ambiente de trabajo, cambios en los procedimientos de trabajo.

Los tipos de trabajo realizados no siempre son valorados, más bien, algunos, son considerados como oportunidades para la subsistencia. Se destaca, de manera sensible, la desvalorización del trabajo en las maquilas.

Las experiencias laborales han sido y son un mecanismo para obtener dinero, reducir la dependencia de los padres, costearse los estudios y, al mismo tiempo, ayudar a los gastos del núcleo familiar.

### **C. Oportunidades de trabajo**

Si bien existe una tendencia a creer que hay una oferta amplia, la demanda es definitivamente mayor, además de que la tipología de la oferta es catalogada de baja categoría. Ello es cierto, en especial, en las personas que tienen poca experiencia y un nivel de estudios reducido.

Las exigencias de los requerimientos de trabajo han aumentado, de acuerdo con los informantes, de manera importante. Este factor causa inseguridad, desencanto, dudas y frustración. Si se comparan los y las jóvenes de la región de Los Nonualcos con los del AMSS, los últimos perciben un marco más amplio de oportunidades; mientras que para los otros, el espectro de tipologías de trabajo es más reducido. En ambos casos, los tipos de trabajos a los que consideran que pueden aspirar pertenecen a categorías salariales, por lo regular, muy bajas.

### **D. Trabajo o estudios**

El reconocimiento de que el estudio es una condición necesaria (aunque no suficiente) para conseguir empleo es generalizado. El interés genuino de muchos jóvenes es la esperanza implícita de que el estudio les permitirá alcanzar mayores logros laborales. Trabajar y estudiar tiene ventajas y desventajas: por un lado, se madura y se obtiene experiencia; por el otro, conduce a estados de sobrecarga y estrés.

En tal sentido, existe conciencia de que la conclusión de sus estudios (la meta), probablemente se vea truncada dadas las necesidades de incorporación temprana al mercado laboral, tal como ha sucedido, de hecho, con varios de los informantes.

### **E. Facilitadores personales para la inserción laboral**

Además de los elementos condicionantes para la consecución de un empleo, mencionados antes, los jóvenes se refieren con frecuencia, como complemento de la trilogía de requisitos (estudios, experiencia, capacitaciones), a las características de personalidad y apariencia personal necesarias para facilitar la aceptación de los empleadores. Estableciendo un orden de importancia para los elementos facilitadores mencionados, estos serían: estudios, experiencia, personalidad, apariencia personal y capacitaciones. También se hace énfasis en el esfuerzo personal como mecanismo necesario y altamente valorado.

### **F. Estrategias de inserción**

La recurrencia a adultos influyentes, familiares y amigos es lo que predomina como mecanismo efectivo de inserción laboral, con más ventajas en la medida que se han alcanzado niveles de estudio superiores, porque permite ampliar las redes de contactos. Se conoce y se ha recurrido a anuncios en periódicos, Internet, agencias colocadoras, pasantías y voluntariados, pero se evidencia que los medios formales son percibidos como menos eficaces que las pasantías o voluntariados, ya que en los primeros no se tienen contactos. Debe mencionarse que la credibilidad o fe en los anuncios de los periódicos es baja, debido a experiencias negativas.

### **G. Obstáculos**

Sin duda, la consecución de un trabajo digno y justamente remunerado no es una tarea sencilla. El esfuerzo personal es un requisito básico, indispensable, tal como ya se mencionó.

Los obstáculos estructurales supeditados a la situación económica nacional son el marco en el cual se configuran las dificultades personales, que limitan o impiden la inserción laboral: no tener el nivel de estudios requerido por los empleadores, no contar con experiencia suficiente (y escasas ofertas de oportunidades para obtenerla) y tener hijos se convierten en limitantes.

La conciencia de discriminación, referida a apariencia física, diferencias salariales, trato personal en los trabajos, edad y género, se constituyen también en obstáculos. Las mujeres resaltan el trato “diferente” en relación con acoso sexual, relativamente frecuente, menos oportunidades laborales *versus* los hombres, preferencia abierta hacia el género masculino, menor salario en comparación con los hombres y restricciones de oportunidades asociadas con embarazos.

## **H. Trabajo y estudio simultáneos**

Esta característica es más frecuente en los jóvenes con algún nivel de estudio técnico o universitario. El hecho es catalogado como fatigante y que complica la calidad de vida de quienes lo han experimentado. Sin embargo, se reconocen los beneficios colaterales de llevar a cabo estudio y trabajo de manera simultánea: se destacan los ingresos y la experiencia como beneficios, sin dejar de mencionar el aspecto psicológico de adquirir seguridad y confianza en sí mismo, así como la disciplina y responsabilidad.

Es de mencionarse, desde una perspectiva negativa, que las y los jóvenes reconocen, en ocasiones, que no llevan a cabo ambas actividades en forma adecuada por la carga de acciones que representan.

### **4.3.3. EXPECTATIVAS EN RELACIÓN CON EL MUNDO LABORAL**

#### **A. ¿Trabajar o estudiar?**

El reconocimiento de la importancia de los estudios es extendido. Muchos de los jóvenes que todavía no se han insertado en el mercado laboral tienen la expectativa de culminar algún nivel de estudio significativo. Esta esperanza es firme y solo se ve amenazada por una posible necesidad imperiosa de trabajar.

Los adultos jóvenes que ya trabajan y no han terminado sus estudios también experimentan el deseo de terminar los estudios truncados, aunque, en estos casos, es más una necesidad íntima de cumplir la meta que se habían trazado, que un compromiso personal firme. Si bien se cree que el estudio permite un mayor aprendizaje de conocimientos y el desarrollo de capacidades, la urgencia de mantener el empleo se convierte en una necesidad prioritaria.

#### **B. Seguridad o inseguridad con respecto al futuro laboral**

Esperanza e incertidumbre son los sentimientos más frecuentes al respecto. El hecho de estar aprendiendo un oficio potencia la fe en un futuro laboral más promisorio, incluso el estar estudiando de manera regular proporciona un sentimiento de mayor seguridad en el futuro laboral. Así, los sentimientos de inseguridad que surgen en estos grupos se basan, más que todo, en la falta de claridad en sus metas personales y en la precaria situación económica de la familia, que hace suponer que, posiblemente, deban suspender sus estudios.

En los grupos de la región de Los Nonualcos, hay quienes se sienten inseguros y aquellos que experimentan optimismo. Esto último obedece a la esperanza de que sus esfuerzos, unidos a metas claras y definidas, culminarán en condiciones laborales y de vida más aceptables.



### **C. ¿Es importante conseguir trabajo o estar trabajando?**

El trabajo es una ambición, un deseo o una necesidad. No se observa ninguna expresión que denote indiferencia o desprecio hacia el trabajo. El trabajo proporciona la posibilidad de obtener ingresos y, por lo tanto, dinero para cualquier tipo de necesidad. En general, existe conciencia de que no es fácil o sencillo conseguirlo, y la fórmula trabajo-dinero-posibilidad de gastar o comprar es clara y definitiva.

En los jóvenes que aún no trabajan o tienen escasa experiencia laboral, el hecho de conseguir trabajo se cimienta en el profundo deseo de ayudar a los padres. En los grupos de mujeres, el trabajo es el vehículo para obtener una mejor calidad de vida, poder costearse sus necesidades básicas y ayudar a la familia. La presión en ellas es notable, sobre todo, para las madres.

No es raro que las mujeres vean el trabajo como un aseguramiento para hacer frente a sus vidas futuras y lograr una potencial autonomía. Para los hombres, por su parte, el trabajo es también el vehículo para la autorrealización y un mecanismo para “subsistir”.

### **D. Pero, ¿qué prefieren: negocio propio o empleo fijo?**

Las opiniones son variadas, ya que se presentan preferencias en los dos sentidos. Las personas que prefieren un trabajo independiente, propio, se basan en la posibilidad de ser gestores de su presente y futuro económico, con la ventaja de no tener que someterse al mando y “maltrato” de otras personas.

La preferencia hacia un trabajo fijo remunerado se basa en los niveles de aseguramiento de ingresos regulares, y en la ventaja de no tener que asumir los riesgos de un negocio propio, como son ingresos irregulares y la posibilidad de un fracaso.

### **E. ¿Hasta qué punto existe influencia familiar?**

Los modelos parentales tienen una incidencia relativa en las expectativas de trabajo de los jóvenes. Por ejemplo, el escaso nivel educativo de los padres los estimula a obtener un nivel educativo mejor. Por otro lado, la preferencia por realizar un trabajo diferente al de sus padres también se argumenta en función de que los trabajos que desempeñan no corresponden a las expectativas de los informantes.

Ahora bien, por lo regular, se desea tener un trabajo mejor que el de sus progenitores, y para los jóvenes es importante la estimulación que reciben de sus padres hacia el estudio y la superación. El modelo materno abnegado, esforzado y dedicado para las jóvenes es, en varios casos, idealizado.

Cuando los padres han trabajado en algún tipo de negocio propio, próspero, se desea seguir, a veces, por tradición, en el mismo trabajo que el de los padres.

## **F. ¿Cuáles son las expectativas personales: qué quieren ser?**

La “superación personal” predomina como expectativa a corto o largo plazo. Se entiende, sobre todo, como la consecución de una fuente de ingresos estable y digna. También se refiere a la culminación de los estudios, base de la preparación, la seguridad personal y la consecución académica de metas.

Los jóvenes con algún tipo de experiencia en el trabajo y que han experimentado movilidad laboral, se enmarcan, más que todo, en la necesidad de seguridad, en lo estable. Rara vez se observa una perspectiva de crecimiento personal en cargos, ingresos o tipos de trabajo.

En referencia a las expectativas a corto y largo plazo, para los jóvenes que están estudiando y para aquellos que no han podido terminar sus estudios, la meta primaria es llegar a terminarlos. La búsqueda de la felicidad es la meta personal de muchos, en el contexto personal de lo que es felicidad.

Las mujeres jóvenes ven su desempeño laboral y vocacional futuro, en algunos casos, realizando estudios técnicos o superiores; otras lo visualizan capacitándose para el desempeño de oficios.

En el caso de los hombres, las expectativas laborales, ocupacionales y vocacionales predominantes se caracterizan por la realización de estudios técnicos o aprender oficios. Por lo tanto, a corto plazo, se trata de la culminación inmediata de deseos, necesidades o metas y, por supuesto, de encontrar trabajo. A largo plazo, surgen sentimientos de dudas frente a las expectativas futuras.

Es frecuente, como expectativa futura, el establecimiento de una familia, bajo la consideración de ayudar a consolidarla desde el punto de vista económico, y la ilusión de poder darle a los hijos un grado de bienestar que, en muchos casos, ellos no han experimentado.

Debe mencionarse que, para las participantes del género femenino, el concepto de familia no se manifiesta como una dependencia del hombre, con escasas excepciones. En los hombres, esta expectativa está basada todavía, en cierta medida, en el rol social de proveedor, aunque reconocen la necesidad de que la mujer trabaje. Además de esto, las palabras seguridad, estabilidad e ingresos dignos son frecuentes y están presentes en las perspectivas futuras de los jóvenes.

En los jóvenes de la región de Los Nonualcos, la finalización de los estudios medios o superiores es una meta firme, para, después, poder trabajar. Las jóvenes de esta localidad presentan una bimodalidad: aquellas con un marcado espíritu de superación personal, basado en metas personales, y las que esperan tener, en unos años, una vida matrimonial que les permita quedarse en el hogar cuidar a los hijos. Los hombres, por otro lado, dan prioridad a la culminación de una carrera de tipo universitario, pese a reconocer los probables obstáculos para conseguirlo. Varios, simplemente, expresan como meta la consecución de un trabajo estable.

En esta región, así como en el AMSS, la proyección de su vida a largo plazo está poco definida, y solo se basa en expectativas no muy concretizadas. Debe mencionarse el deseo de emigrar, en la suposición de un futuro incierto en El Salvador.

No obstante, para los más jóvenes y sin experiencia laboral regular no les es fácil tener una perspectiva a mediano y largo plazo. Su visión es, más bien, inmediata; es conseguir un empleo y avanzar laboralmente de acuerdo con sus experiencias, las cuales no son previstas.

Las expresiones para referirse a las expectativas a largo plazo, se mezclan entre la duda, el deseo, el optimismo y la esperanza por alcanzar un estatus y estilo de vida mejor del actual. Los obstáculos para el logro de las metas futuras, mencionados con más frecuencia, se relacionan con la opinión de una precaria situación económica del país y las dudas acerca de un mejor futuro. En ningún momento se alude a obstáculos basados en sí mismos, sino a obstáculos externos.

### **G. ¿Se cumplen las expectativas personales en relación con el trabajo?**

La comparación entre las expectativas relacionadas con el trabajo y su realización conducen a sentimientos de frustración en varios jóvenes, ya que existe discrepancia entre ambos aspectos. Estas discrepancias se refieren principalmente a la contradicción entre:

La creencia en la obtención de ingresos adecuados para cumplir con necesidades personales, ayudar a la familia, lograr independencia económica y personal, y la ilusión de autonomía.

Los salarios son siempre inferiores a lo necesario para cumplir con lo que se espera realizar.

La expectativa de un ambiente positivo de trabajo.

Una realidad laboral cargada de dificultades intrínsecas al mismo.

La esperanza de una “superación” y progreso personal.

La constatación de serias limitaciones al respecto.

La ilusión de que, a través del trabajo, se puede ayudar a complementar o continuar los estudios.

Una realidad que contradice esta posibilidad.

El deseo de que exista proporcionalidad entre el nivel de estudio alcanzado, el tipo de trabajo obtenido y los respectivos ingresos salariales.

La vivencia de un desequilibrio entre estos aspectos.

En conclusión, antes de entrar al mundo laboral, las y los jóvenes tenían expectativas laborales enmarcadas en ilusiones, deseos, esperanzas, creencias, todo lo cual, en varios casos, rayaba con la ingenuidad o con un desconocimiento de la realidad que iban a enfrentar; y que, posteriormente, se vieron frustradas al constatar las realidades del mercado laboral.

## 5. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

Implicaciones de los resultados para políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes.

Los resultados del estudio permiten plantear las siguientes sugerencias, como indicadores básicos generales para el desarrollo de políticas, programas y proyectos.

En una primera reflexión debe reconocerse que los grupos estudiados son similares a un amplio grupo poblacional en El Salvador. Las características socioeconómicas, familiares o personales, denotan considerables dificultades para la culminación de requisitos que favorecen la inserción laboral.

De igual forma debe reconocerse que, según los informantes, las condiciones socioeconómicas actuales del país no son las más favorables para una posición optimista a corto y mediano plazos.

Estos comentarios llaman, con urgencia, la atención en la planificación de programas favorecedores del empleo juvenil. Por lo tanto, las siguientes sugerencias solo se refieren a las variables manejables por los organismos encargados de las políticas de empleo, y deben contextualizar sus planes en los aspectos mencionados antes.

1. Establecer mecanismos educativos alternativos como, por ejemplo, la educación a distancia, estructurada y controlada, que favorezca complementar este requisito. Esto obedece a que se tiene en cuenta la diversidad existente en estos grupos, en cuanto a las posibilidades de culminar estudios suficientes para obtener empleos de mayor categoría.
2. Ampliar los estudios técnicos existentes en el país, tanto en opciones como en alcance geográfico, que favorezca un grado académico en oficios o capacidades para trabajos profesionales intermedios, ya sea en forma complementaria o alternativa.
3. Estimular las voluntades para crear microempresas juveniles con vocación empresarial. Teniendo en cuenta que existe una proporción interesante de jóvenes orientados a un trabajo independiente, propio, debe estimularse y coordinarse con empresas del tipo Empresarios Juveniles, y con entidades que brindan financiamiento a microempresas.
4. Recordar que las y los jóvenes que no han trabajado tienen que enfrentarse a un mundo desconocido, cargado de dudas e imágenes contradictorias. En tal sentido, es necesario ofrecerles grupos vivenciales y orientación formal sobre cómo enfrentar el mundo del trabajo: preparación de currículo, conducta laboral, apariencia física, cómo manejar entrevistas, etc. En fin, acciones proactivas orientadas a fortalecer su seguridad en sí mismos. De igual manera, este aspecto debe completarse con el reconocimiento del valor del trabajo como fuente de

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

- satisfacciones, pero también de autorrealización del ser humano. Hay que recalcar que el trabajo tiene que plantearse como parte de un proyecto general de vida.
5. Involucrar a las empresas como fuentes de trabajo, para que tengan una política de mayor apertura en dos sentidos:
    - a. Ofrecer a las y los jóvenes oportunidades para adquirir experiencia laboral, inclusive remunerada, sin experiencia previa, como una manera de evaluar futuros candidatos y para permitirle la estructuración de un carácter disciplinado al trabajo y de responsabilidad.
    - b. Abrirles sistemáticamente las posibilidades de pasantías o interinatos, no como una manera de usar recursos “baratos”, sino con la intención de ofrecerles oportunidad de aprendizaje.
  6. Implementar la visión localista, basada en el conocimiento de las posibilidades en las diferentes regiones del país, ya que esto se convierte en un marco de acción recomendable teniendo en cuenta las diversidades locales y oportunidades específicas que se presentan. Asimismo debe acompañarse de un estudio sobre la oferta laboral local; pero, sobre todo, por el conocimiento de las potencialidades de desarrollo local, vinculado a la realidad de las familias del lugar. No debe excluirse la notable participación de las autoridades locales y el involucramiento de las y los jóvenes en los planes de inversión.
  7. Controlar y dar seguimiento a las capacitaciones sistemáticas, subyacentes en los apartados anteriores, para evitar la frustración de las y los jóvenes, cuando sea difícil la obtención de un empleo.
  8. Cuidar el estímulo de los centros de educación media, a través de propuestas firmes de capacitación para el trabajo, que no obliguen necesariamente un camino lineal educación media - universidad. Esto es determinante, teniendo en cuenta la necesidad imperiosa de muchos jóvenes de integrarse, en forma temprana, al mundo del trabajo como un medio de sustento y apoyo a la familia.
  9. Visualizar políticas y procesos que favorezcan el aumento de oportunidades laborales, estimulando los deseos de mejora, personal y familiar, y el uso de las remesas como un mecanismo de inversión y no solo de supervivencia. Esto obedece a que existe una gran influencia del fenómeno migratorio del país, en busca de un mejor futuro económico, lo cual ha creado una fuerte dependencia de las remesas familiares. Este hecho ha propiciado, en algunos casos, dependencia y acomodación a una calidad de vida reducida.
  10. Procurar, por último, que la propuesta de programas y proyectos tengan un alcance de divulgación suficiente, para que puedan llegar y ser del conocimiento de los jóvenes potencialmente interesados.

## ANEXOS

### GUÍA GRUPOS FOCALES PROYECTO GTZ

#### A. Jóvenes a punto de entrar o recién entrados al mercado laboral

##### Identificación de la visión de su entorno

###### ♦ Visiones sobre la economía:

- ¿Cómo ven la situación económica actual en el Salvador?
- ¿Consideran que es mejor o peor que el año pasado?
- ¿Cómo ven el futuro de la economía nacional?
- ¿Consideran que la situación de la economía afecta sus vidas? (¿De qué manera?)
- ¿Consideran que la situación de la economía afecta a su familia? (¿De qué manera?)

###### ♦ Visiones sobre el mercado de trabajo

- ¿Cómo consigue trabajo la gente normalmente y por qué medio?
- ¿De qué depende que se pueda conseguir un trabajo?
- ¿Creen que hay oportunidades? (¿Por qué sí, por qué no?)
- ¿Se siente seguro o inseguro con respecto al futuro?

###### ♦ Visiones sobre los adultos

- ¿Consideran que los adultos apoyan a las y los jóvenes para que puedan conseguir trabajo?
- ¿Consideran que hay competencia entre las y los jóvenes y los adultos para conseguir trabajo? ¿De qué tipo? ¿Cómo se manifiesta?

##### Identificación de las expectativas de las y los jóvenes

- ¿Por qué es importante para ustedes conseguir un trabajo? (¿En qué ayuda? ¿En qué favorece? ¿Para qué es útil tenerlo? ¿Por qué es necesario tener un trabajo?)
- ¿Cómo influye el tener un trabajo respecto a otras aspiraciones que tenemos en la vida?
- ¿Qué importancia tiene en la vida el poder conseguir un trabajo en comparación con otras aspiraciones en la vida?
- ¿Sus expectativas de trabajo coinciden con las que tienen sus padres?
- ¿Buscan trabajo del tipo que tienen sus padres? ¿O diferente? (Razones)
- ¿Cuáles son sus expectativas a corto plazo? ¿Y cuáles a largo plazo? ¿En qué quiere trabajar ahora y en qué quiere trabajar cuando sea mayor?
- ¿Prefieren un trabajo con sueldo fijo o un trabajo independiente? ¿Propio? (Razones)
- ¿Se imaginan que se van a desempeñar siempre en el mismo tipo de trabajo o creen que van a cambiar durante su vida?

##### Identificación de obstáculos, desde la perspectiva de las y los jóvenes

- ¿Cuáles son sus limitaciones para poder cumplir sus expectativas de trabajo? (no empleo, no educación requerida, no contactos, no dinero, etc.)
- Los que han tenido algún tipo de experiencia laboral, ¿se han sentido alguna vez discriminados en sus trabajos por alguna razón? ¿Cuál? (sexo, edad, NSE, tatuajes, físicas)

##### Identificación de estrategias de inserción

- ¿Qué han hecho para poder conseguir un trabajo o qué piensan que pueden hacer?
- ¿Qué otras cosas que no han hecho creen que pudieran hacer para conseguirlo?
- ¿Qué podrían hacer otras personas para ayudarles? ¿Quiénes les podrían ayudar?
- Los que ya han trabajado, ¿qué experiencia han tenido? ¿Les ha gustado? ¿Ha sido útil? ¿Por qué razones?
- ¿Conocen programas que apoyen a las y los jóvenes para conseguir trabajo? ¿Cuáles conocen? ¿Han tenido alguna experiencia con ellos?
- ¿Qué tipo de programas, proyectos o acciones recomendarían para que las y los jóvenes pudieran conseguir trabajo más fácilmente?

## GUÍA GRUPOS FOCALES PROYECTO GTZ

### B. Adultos jóvenes con 5 a 10 años de experiencia laboral

#### Identificación de la visión de su entorno

##### ◆ Visiones sobre la economía

- ¿Cómo ven la situación económica actual en el Salvador?
- ¿Consideran que es mejor o peor que el año pasado?
- ¿Cómo ven el futuro de la economía nacional?
- ¿Consideran que la situación de la economía afecta sus vidas? (¿De qué manera?)
- ¿Consideran que la situación de la economía afecta a su familia? (¿De qué manera?)

##### ◆ Visiones sobre el mercado de trabajo

- ¿Cómo consigue trabajo la gente normalmente y por qué medio?
- ¿De qué depende que se pueda conseguir un trabajo?
- ¿Creen que hay oportunidades? (¿Por qué si, por qué no?)
- ¿Se siente seguro o inseguro con respecto al futuro?

#### Identificación de sus expectativas, obstáculos y estrategias al entrar al mercado de trabajo

- Cuando querían comenzar a trabajar, ¿qué esperaban y que querían? ¿Cuáles eran sus expectativas?
- ¿Qué obstáculos se imaginaban que iban a encontrar? ¿Cuáles encontraron?
- ¿Cómo pensaban que podrían enfrentar o superar esos obstáculos?

#### Análisis de su historia laboral

- ¿Trabajaron mientras estaban estudiando? ¿Qué experiencias positivas y negativas tuvieron?
- ¿Les sirvieron esas experiencias para su trabajo posterior?
- ¿Cómo hicieron para conseguir sus empleos?
- ¿Qué tipo de apoyo recibieron? ¿De parte de quién? (instituciones, familiares, amigos, etc.)
- ¿Cuáles han sido las razones por las cuales han cambiado de empleos? (contratos temporales, renuncia, despidos, etc.)
- ¿Qué papel ha jugado la situación económica del país en sus experiencias de trabajo?
- ¿Hasta qué punto piensan que los estudios formales han contribuido para conseguir trabajo?
- ¿Hasta qué punto piensan que las experiencias que han tenido, fuera de la educación formal, les han servido para conseguir trabajo?
- ¿Han recibido talleres, capacitaciones, fuera de la educación formal? ¿Piensan que les han servido?
- En su experiencia laboral, ¿se han sentido, alguna vez, discriminados en sus trabajos por alguna razón? ¿Cuál? (sexo, edad, NSE, tatuajes, físicas)

#### Análisis de ajustes de expectativas

- ¿Cómo ven ahora sus expectativas de trabajo cuando comenzaron? ¿Consideran que eran realistas? ¿Eran sueños? ¿Por qué razones?
- ¿Qué obstáculos encontraron? ¿Cómo los enfrentaron? ¿Pudieron superarlos?
- ¿Qué tipo de apoyo recibieron para conseguir trabajo? (amigos, familia, colegio, programas públicos)
- De los posibles apoyos deseados, ¿cuáles fallaron?
- Si fue difícil conseguir trabajo, ¿qué más hicieron para lograrlo? (contactos, capacitación, otros apoyos)
- ¿Cuáles son sus expectativas actuales?
- ¿Conocen programas que apoyen a las y los jóvenes para conseguir trabajo? ¿Cuáles conocen? ¿Han tenido alguna experiencia con ellos? ¿Cómo han sido esas experiencias?
- ¿Qué tipo de programas, proyectos o acciones recomendarían para que las y los jóvenes pudieran conseguir trabajo más fácilmente?

Segunda Parte, la Oferta

**Proyecto CEPAL /GTZ  
JOVENES A PUNTO DE ENTRAR O RECIEN ENTRADOS  
AL MERCADO LABORAL ENTREVISTA INICIAL**

1. Fecha:  /  /  2. Edad:  años 3. Sexo: Masculino  Femenino

<p><b>4.. Nivel educativo</b></p> <p>a. Sin estudios (ver Preg. 4.1) <input type="checkbox"/></p> <p>b. Primaria incompleta <input type="checkbox"/></p> <p>c. Primaria completa <input type="checkbox"/></p> <p>d. Secundaria incompleta <input type="checkbox"/></p> <p>e. Secundaria completa <input type="checkbox"/></p> <p>f. Uno o dos años de universidad <input type="checkbox"/></p> <p>g. Uno o dos años de estudios técnicos <input type="checkbox"/></p> <p>h. Uno a tres años de universidad <input type="checkbox"/></p> <p>i. Estudios universitarios completos <input type="checkbox"/></p> <p>j. Estudios técnicos completos <input type="checkbox"/></p>	<p><b>5. Composición grupo familiar:</b> <i>(puede marcar más de una opción, según su realidad)</i></p> <p>a. Padre <input type="checkbox"/></p> <p>b. Madre <input type="checkbox"/></p> <p>c. # de hermanos(as) <input type="text"/></p> <p>d. Esposo(a) / Compañero(a) de vida <input type="checkbox"/></p> <p>e. # de hijos(as) <input type="text"/></p> <p>f. Otros familiares <input type="checkbox"/></p> <p>g. Otros <input type="checkbox"/></p> <p>e. Solo/a <input type="checkbox"/></p>
<p><b>4.1. Ha tenido experiencia laboral:</b></p> <p>NO <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/></p> <p>¿Cuánto tiempo? _____</p> <p>¿Qué tipo de trabajo? _____</p> <p>_____</p>	<p><b>6. Estado civil:</b></p> <p>a. Soltero (a) <input type="checkbox"/></p> <p>b. Casado(a) ) <input type="checkbox"/></p> <p>c. Unión libre <input type="checkbox"/></p> <p>d. Divorciado(a) <input type="checkbox"/></p> <p>e. Viudo(a) <input type="checkbox"/></p>

7. Jefe del hogar: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_

8. Ocupación de otros miembros del hogar: (de acuerdo con los señalados en la Preg. 5):

Otros miembros	Ocupación
_____	_____
_____	_____
_____	_____

9. Lugar de residencia:

- a. AMSS: \_\_\_\_\_
- b. Los Nonualcos: \_\_\_\_\_

10. Ha trabajado durante los años de estudio:

NO

SÍ  Motivos principales:

- a. Para apoyar el presupuesto familiar
- b. Para solventar necesidades personales
- c. Ambas

Su trabajo era:

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| a. A tiempo completo <input type="checkbox"/> | } Asalariado No asalariado |
| b. A tiempo parcial <input type="checkbox"/>  |                            |
| c. En vacaciones <input type="checkbox"/>     |                            |



## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

### 11. Tipo de trabajo (actual):

- a. Asalariado contrato fijo
- b. Asalariado contrato temporal
- c. Empresa familiar
- d. Negocio propio
- e. Servicio social o voluntariado
- f. Desempleado
- g. Trabajo informal
- h. No trabaja

¿Cargo que desempeña? \_\_\_\_\_

### 12. Grado educativo alcanzado: \_\_\_\_\_ ¿En qué año fue alcanzado?

### 13. Describa detalladamente su experiencia luego de hacer su último año de estudios: (Incluir aspectos como: experiencias laborales ¿CUÁNTOS TRABAJOS HA TENIDO Y DE QUÉ TIPO?, cursos de capacitación, regreso al sistema educativo, etc.)

---

---

---

---

---

¡Muchas gracias por su colaboración!

## Segunda Parte, la Oferta

### Proyecto CEPAL/GTZ JOVENES CON CINCO O DIEZ AÑOS DE EXPERIENCIA EN MERCADO LABORAL

#### ENTREVISTA INICIAL

1. Fecha:  /  /     2. Edad  Años    3. Sexo; Masculino  Femenino

<p><b>4. Nivel educativo</b></p> <p>a. Sin estudios <input type="checkbox"/></p> <p>b. Primaria incompleta <input type="checkbox"/></p> <p>c. Primaria completa <input type="checkbox"/></p> <p>d. Secundaria incompleta <input type="checkbox"/></p> <p>e. Secundaria completa <input type="checkbox"/></p> <p>f. Uno o dos años de universidad <input type="checkbox"/></p> <p>g. Uno o dos años de estudios técnicos <input type="checkbox"/></p> <p>h. Uno a tres años de universidad <input type="checkbox"/></p> <p>i. Estudios universitarios completos <input type="checkbox"/></p> <p>j. Estudios técnicos completos <input type="checkbox"/></p>	<p><b>5. Tipo de trabajo (actual):</b></p> <p>a. Asalariado contrato fijo <input type="checkbox"/></p> <p>b. Asalariado contrato temporal <input type="checkbox"/></p> <p>c. Empresa familiar <input type="checkbox"/></p> <p>d. Negocio propio <input type="checkbox"/></p> <p>e. Desempleado <input type="checkbox"/></p> <p>f. Ocasional <input type="checkbox"/></p> <p>g. Informal <input type="checkbox"/></p> <p>¿Cargo que desempeña? _____ _____</p>
<p><b>6. Categoría de ocupación:</b></p> <p>a. Obrero <input type="checkbox"/></p> <p>b. Empleado <input type="checkbox"/></p> <p>c. Empleador o patrón <input type="checkbox"/></p> <p>d. Trabajo familiar no remunerado <input type="checkbox"/></p> <p>e. Trabajo en servicio doméstico <input type="checkbox"/></p>	<p><b>7. Rama de actividad:</b></p> <p>a. Agricultura/Pesca <input type="checkbox"/></p> <p>b. Industria <input type="checkbox"/></p> <p>c. Construcción <input type="checkbox"/></p> <p>d. Servicios <input type="checkbox"/></p> <p>e. Comercio <input type="checkbox"/></p>
<p><b>8. Grupo de ocupación:</b></p> <p>a. Profesionales técnicos y afines <input type="checkbox"/></p> <p>b. Gerentes, administradores y directivos <input type="checkbox"/></p> <p>c. Empleados de oficina y afines <input type="checkbox"/></p> <p>d. Vendedores y afines <input type="checkbox"/></p> <p>e. Agricultores, pescaderos y ganaderos <input type="checkbox"/></p> <p>f. Conductores y afines <input type="checkbox"/></p> <p>g. Artesanos y operarios <input type="checkbox"/></p> <p>h. Obreros y jornaleros <input type="checkbox"/></p> <p>i. Trabajadores en servicios personales <input type="checkbox"/></p> <p>j. Otros _____ <input type="checkbox"/></p>	<p><b>9. Horas de trabajo semanal:</b></p> <p>a. 1 a 11 horas a la semana <input type="checkbox"/></p> <p>b. 12 a 22 horas a la semana <input type="checkbox"/></p> <p>c. 23 a 33 horas a la semana <input type="checkbox"/></p> <p>d. 34 a 44 horas a la semana <input type="checkbox"/></p> <p>e. 44 + <input type="checkbox"/></p> <p><b>10. Forma de pago:</b></p> <p>a. Por hora (o destajo) <input type="checkbox"/></p> <p>b. Por quincena <input type="checkbox"/></p> <p>c. Por mes <input type="checkbox"/></p> <p>d. Otros _____ <input type="checkbox"/></p>
<p><b>11. Ingreso mensual (30 días)</b></p> <p>a. \$0 - \$100 <input type="checkbox"/></p> <p>b. \$101 - \$200 <input type="checkbox"/></p> <p>c. \$201 - \$300 <input type="checkbox"/></p> <p>d. \$301 - \$400 <input type="checkbox"/></p> <p>e. \$401 - \$500 <input type="checkbox"/></p> <p>f. \$501 - \$600 <input type="checkbox"/></p> <p>g. \$601 + <input type="checkbox"/></p>	<p><b>12. El lugar donde trabaja le provee de: (puede marcar más de una opción, según su realidad)</b></p> <p>a. ISSS <input type="checkbox"/></p> <p>b. AFP <input type="checkbox"/></p> <p>c. Otros _____ <input type="checkbox"/></p> <p>d. Ninguna <input type="checkbox"/></p>
<p><b>13. Estado civil:</b></p> <p>a. Soltero (a) <input type="checkbox"/></p> <p>b. Casado(a) <input type="checkbox"/></p> <p>c. Unión libre <input type="checkbox"/></p> <p>d. Divorciado(a) <input type="checkbox"/></p> <p>e. Viudo(a) <input type="checkbox"/></p>	<p><b>14 Composición grupo familiar: (puede marcar más de una opción, según su realidad)</b></p> <p>a. Padre <input type="checkbox"/></p> <p>b. Madre <input type="checkbox"/></p> <p>c. # de hermanos(as) <input type="text"/></p> <p>d. Esposo(a) / Compañero(a) de vida <input type="checkbox"/></p> <p>e. # de hijos(as) <input type="text"/></p> <p>f. Otros familiares _____ <input type="checkbox"/></p> <p>g. Otros _____ <input type="checkbox"/></p> <p>h. Solo/a <input type="checkbox"/></p>

Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

15. Es el/la joven adulto entrevistado el/la jefe del hogar:

SÍ NO

¿Quién es el jefe del hogar?: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_

16. Ocupación de otros miembros del hogar: (De acuerdo con los señalados en la Preg. 14):

Otros miembros	Ocupación
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

17. Lugar de residencia:

a. AMSS: \_\_\_\_\_

b. Los Nonualcos: \_\_\_\_\_

18. Ha trabajado durante los años de estudio:

NO

SÍ

Motivos principales:

a. Para apoyar el presupuesto familiar

b. Para solventar necesidades personales

c. Ambas

Su trabajo era:

a. A tiempo completo

b. A tiempo parcial

c. En vacaciones



Asalariado No asalariado

19. Grado educativo alcanzado: \_\_\_\_\_ ¿En qué año fue alcanzado?

20. Describa detalladamente su experiencia luego de hacer su último año de estudios: (Incluir aspectos como: experiencias laborales ¿CUÁNTOS TRABAJOS HA TENIDO Y DE QUÉ TIPO?, cursos de capacitación, regreso al sistema educativo, etc.)

---

---

---

---

---

¡Muchas gracias por su colaboración!



## EXPERIENCIAS Y VISIÓN DE LOS EMPRESARIOS SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS/LAS JÓVENES.

POR LILIAN VEGA Y MARLON CARRANZA

### Introducción

Las actuales condiciones económicas exigen a las empresas personal más calificado que en otras épocas, si es que pretenden competir y mantenerse en el mercado. Una mayor capacitación va unida a una mayor inversión de tiempo para el estudio. En tal sentido, cuando los jóvenes ingresan a la población económicamente activa (PEA), debido a sus condiciones socioeconómicas, enfrentan un sesgo o desventaja en la demanda, la cual favorece a las personas con mayor nivel de calificación. Asimismo, a las personas de más edad con capacidades promedio menos desarrolladas que las de los jóvenes, también les es difícil acceder a un puesto de trabajo.

En resumen, tanto la gente muy joven y relativamente con poca educación —niveles de educación por debajo de los nueve años— como las personas de mayor edad enfrentan condiciones más difíciles que las del resto para obtener un trabajo. Estas dificultades desembocan en la creación excesiva de puestos de trabajo en el sector informal, en el cual las condiciones laborales se caracterizan por ser precarias.

Así, esta investigación pretende conocer mejor la problemática señalada. Esto es, conocer las características de la inserción laboral juvenil y los obstáculos correspondientes en el sector formal de la economía, dado que los puestos en ese sector son los que permiten una mejor calidad de vida de las personas, contrario a lo que sucede en los puestos de trabajo creados en el sector informal. El análisis establece una diferencia según sexo y nivel educativo.

El informe consta de cuatro apartados adicionales a la introducción: objetivos, análisis de resultados de la encuesta, análisis de resultados de las entrevistas y las conclusiones. Además se incluye el diseño

## Tercera Parte, la demanda

metodológico y los anexos, que contienen los instrumentos utilizados para recopilar la información de base.

Para realizar el estudio se utilizaron dos tipos de instrumentos: una encuesta a empresas del área metropolitana de San Salvador (AMSS) y entrevistas estructuradas a funcionarios de gremiales empresariales e instituciones gubernamentales. Los resultados obtenidos dan cuenta de las opiniones de los entrevistados; no obstante, no se pueden utilizar para realizar inferencias estadísticas respecto a la totalidad de las empresas que constituyeron el universo de la muestra.

### **1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA**

Este apartado se destina al análisis de los datos obtenidos. Se estructura en dos apartados. El primero presenta un análisis de las características generales de las empresas, sin entrar al estudio del mercado laboral. En el segundo apartado, se presenta el análisis de las características del mercado laboral en relación con los jóvenes. Los resultados que se muestran no pretenden tener una validez estadística para hacer inferencias respecto a las empresas del área metropolitana de San Salvador. No obstante, los comentarios sobre los resultados muestrales son válidos.

Los análisis se llevan a cabo de acuerdo con el tamaño y el sector empresarial, y se analizan de forma individual. La consideración simultánea de ambas variables es poco adecuada, dada la pequeña cantidad de empresas que contiene la muestra.

#### **1.1 Características generales de las empresas**

Las características generales de las empresas encuestadas se refieren a tamaño y sector, la pertenencia a un grupo empresarial, los niveles de inversión, el uso de la tecnología, cambios positivos o negativos que hubieran ocurrido en los últimos 5 años, y resultados y expectativas económicas futuras.

##### **Tamaño y sector**

En el *Cuadro 3.1* podemos notar que la distribución entre la pequeña y mediana empresa responde en muestra a las características de la economía del país<sup>14</sup>. No obstante este resultado a nivel general, existen diferencias significativas entre la distribución por tamaño en los diferentes sectores. Así, el sector servicios concentra la mayoría de empresas pequeñas y grandes, y constituye menos del 13 por ciento la representación de la mediana empresa. Mientras que en el sector industria, la distribución por tamaño es la más equilibrada de los tres sectores, aunque la mayor parte de empresas no se concentran en la pequeña, sino en la mediana; además, la cantidad de empresas grandes es la menor en términos relativos.

---

14 Esto es así debido a que la muestra se estructuró de forma estratificada por sector y tamaño.

**Cuadro 3.1: Tamaño de empresas, según sector**

	TOTAL	INDUSTRIA	COMERCIO	SERVICIOS
Pequeña	47.3	30.4	52.8	53.1
Mediana	23.1	43.5	19.4	12.5
Grande	29.7	26.1	27.8	34.4

Por su parte, la distribución del rubro comercio posee una distribución más cercana al promedio general de la muestra. Se tiene, entonces, que la pequeña empresa representa más del 50 por ciento del total, la mediana, cerca del 20 por ciento, y la gran empresa equivale a cerca de una tercera parte.

En conclusión, existe un predominio de la pequeña empresa. El sector industria es el más equilibrado, en términos de distribución por tamaños. Ahora bien, en las empresas del AMSS, la pequeña empresa se encuentra subrepresentada en la muestra, ya que, de acuerdo con los datos de la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC), al referimos a la distribución de la pequeña, mediana y gran empresa en el AMSS, la primera representa más del 70 por ciento del total.

#### **Pertenencia a un grupo empresarial y antigüedad de la empresa**

La importancia de pertenecer a un grupo empresarial, desde la óptica del mercado laboral, es que las políticas y prácticas empresariales suelen ser similares en el mismo grupo. Los resultados muestran una correlación entre el tamaño de la empresa y la pertenencia a un grupo empresarial. Así, cerca de la mitad de las empresas son grandes en contraste con el 15 por ciento de las pequeñas.

**Cuadro 3.2: Características de antigüedad y grupo empresarial de las empresas**

	Total	Pequeña	Mediana	Grande	Industria	Comercio	Servicios
Pertenece a grupo empresarial (%)	27.5	16.3	23.8	48.1	13.0	27.8	37.5
Promedio empresas del grupo	3.4	3.4	3.8	3.2	3.3	3.6	3.2
Moda empresas del grupo	3.0	3.0	4.0	3.0	2.0, 3.0 y 5.0	3.0	3.0
Años promedio de funcionamiento	22.1	18.9	24.1	25.8	21.9	23.7	20.5
Creadas en 2000 (%)	6.6	9.3	4.8	3.7	8.7	5.6	6.3
Creadas en los noventa (%)	30.8	30.2	33.3	29.6	13.0	30.5	43.7
Creadas en los ochenta (%)	23.0	32.6	14.3	14.8	39.2	22.2	12.5
Creadas antes de los ochenta (%)	39.6	27.9	47.6	51.9	39.1	41.7	37.5

## Tercera Parte, la demanda

En cuanto a los tamaños de las empresas, el nivel promedio, por grupo empresarial, es bastante similar (alrededor de 3.4). A pesar de ello, la moda (o sea, la cantidad más repetida dentro de la muestra) es mayor para la mediana empresa, en comparación con el resto (4 contra 3).

Respecto al sector de pertenencia, las empresas de servicios tienden a centrarse en un grupo empresarial; lo contrario sucede con las empresas industriales. De nuevo, el nivel promedio, por grupo empresarial, es similar. No obstante, en la industria hay una mayor variedad respecto al número de empresas que constituyen el grupo. Cuando la empresa es más grande, tiende a asociarse a otros grupos de empresas. Esta asociación es mayor en las empresas de servicios y menor en las industriales.

En promedio, las empresas tienen 20 años de funcionamiento. Sin embargo existe una amplia variabilidad al interior de la muestra. En términos generales, la muestra concentra a las empresas que surgieron en los años noventa y antes de los ochenta. Menos del 10 por ciento se crearon en lo que va del nuevo milenio. En pocas palabras, las empresas grandes y pequeñas surgieron antes de los ochenta o durante los noventa; mientras que la mediana empresa apareció en las décadas de los ochenta y noventa.

Al hablar de su distribución según el tamaño, el patrón descrito se mantiene, a excepción de la pequeña empresa, pues la mayoría surgió durante los años ochenta (32.6 por ciento). Por su parte, las empresas más antiguas, en donde se encuentran las medianas y las grandes empresas, se crearon antes de los años ochenta.

A nivel de sectores, las empresas industriales son más antiguas que el resto, pues casi el 80 por ciento surgieron en y antes de los ochenta. Muy pocas industrias aparecieron después. El panorama difiere para los rubros comercio y servicios, pues más del 30 y del 43 por ciento, respectivamente, de las empresas se crearon durante los años noventa. Esta situación es coherente con el ajuste estructural llevado a cabo, que privilegió el sector servicios y comercio en detrimento de los sectores industrial y agropecuario. No obstante, un elevado porcentaje de empresas, en ambos sectores (41.7 y 37.5, respectivamente) aparecieron antes de los ochenta.

En conclusión, de todas las empresas, la mayoría del sector industrial se creó antes y durante los años ochenta, mientras que las que se encontraron en las ramas comercio y servicios nacieron, principalmente, durante los noventa o antes de los ochenta.

### **Uso de la tecnología**

En general, las empresas de la muestra usan una tecnología estándar o alta (79 por ciento); muy pocas empresas poseen niveles bajos y sólo un poco más utiliza tecnología de punta. El sector servicio destaca por contar con el mayor porcentaje de empresas que utilizan tecnología de punta o alta tecnología (cerca del 47 por ciento). En contraposición, el sector industria concentra el mayor porcentaje de empresas con baja tecnología.

De las empresas grandes, considerando el tamaño, ninguna usa bajos niveles de tecnología. Esto significa que, a nivel general, la gran empresa ha realizado esfuerzos por reconvertirse, o al menos evitar la obsolescencia. No obstante, las innovaciones tecnológicas son modestas, pues las dos terceras partes de las empresas grandes poseen



tecnología estándar (en este rubro obtuvieron el porcentaje más alto de todas las clasificaciones).

**Cuadro 3.3: Uso de tecnología de las empresas**

		Tecnología de punta	Alta tecnología	Tecnología estándar	Baja tecnología	Otros
Tamaño	Pequeña	11.6	20.9	53.5	11.6	2.3
	Mediana	14.3	19.0	52.4	14.3	0.0
	Grande	11.1	22.2	66.7	0.0	0.0
Rama	Industria	8.7	13.0	60.9	13.0	4.3
	Comercio	5.6	22.2	61.1	11.1	0.0
	Servicio	21.9	25.0	50.0	3.1	0.0
TOTAL		12.1	20.9	57.1	8.8	1.1

Como se muestra en el *cuadro 3.3*, las tendencias para las pequeñas y medianas empresas son las mismas que para la totalidad de las empresas encuestadas, como se puede ver a continuación

En conclusión, en la gran empresa y el comercio predomina el uso de tecnología estándar. El uso de alta tecnología o tecnología de punta es más acentuado en las empresas de servicios. Y la gran empresa es la que realiza más esfuerzos por evitar que su tecnología caiga en la obsolescencia.

### **Inversión**

Las inversiones investigadas corresponden a los siguientes rubros: tecnología, capacitación a sus empleados, mercadeo e infraestructura. Cada rubro se presenta por separado, según tamaño y sector.

La mayoría de las empresas invierten en tecnología alta o normal (más del 70 por ciento); muy pocas empresas no invierten en tecnología, mientras que cerca de 1/7 de ellas realizan inversiones muy altas.

Esta tendencia general se mantiene en los distintos tamaños y sectores empresariales. Ninguna gran empresa ni ninguna empresa de servicios expresó no haber invertido en tecnología. Por su parte, más del 8 por ciento de las empresas de comercio indicó no haber realizado ninguna inversión en tecnología.

Sobre la inversión en capital humano, a través de la capacitación, más de la mitad de las empresas declara hacer inversiones normales, lo cual se generaliza a nivel de sectores y tamaños de empresas. Ninguna empresa mediana o grande declaró no haber llevado a cabo ninguna inversión en capacitación. Dicho de otra manera, todas las empresas medianas y grandes invirtieron en capacitación. Este resultado es importante, pues demuestra que, para estas empresas, la capacitación de personal es un factor importante. Ahora bien, el sector industrial es el que menos le apuesta a la formación

### Tercera Parte, la demanda

de su personal. De hecho, más del 26 por ciento del total de empresas industriales declaran inversiones bajas o ninguna. Lo anterior se relaciona con el gran porcentaje de empresas industriales que utilizan tecnología estándar, lo cual no demanda una mayor capacitación una vez se conocen los procedimientos.

**Cuadro 3.4: Área de Inversión de las empresas, por tamaño y rama (porcentajes)**

	Tamaño				Rama		
	Total	Pequeña	Mediana	Grande	Industria	Comercio	Servicios
<b>TECNOLOGÍA</b>							
Ninguna	4.4	7.0	4.8	0.0	4.3	8.3	0.0
Muy alta	15.4	14.0	14.3	18.5	13.0	13.9	18.8
Altas	34.1	32.6	42.9	29.6	34.8	36.1	31.3
Normales	37.4	37.2	28.6	44.4	34.8	38.9	37.5
Bajas	8.8	9.3	9.5	7.4	13.0	2.8	12.5
<b>CAPACITACIONES</b>							
Ninguna	7.7	16.3	0.0	0.0	8.7	8.3	6.3
Muy alta	8.8	9.3	9.5	7.4	8.7	8.3	9.4
Altas	24.2	16.3	28.6	33.3	21.7	22.2	28.1
Normales	51.6	51.2	57.1	48.1	43.5	58.3	50.0
Bajas	7.7	7.0	4.8	11.1	17.4	2.8	6.3
<b>MERCADEO</b>							
Ninguna	8.8	16.3	0.0	3.7	13.0	8.3	6.3
Muy alta	7.7	2.3	14.3	11.1	4.3	5.6	12.5
Altas	28.6	25.5	28.6	33.3	26.1	36.1	21.9
Normales	47.3	48.8	42.9	48.1	47.8	47.2	46.9
Bajas	7.7	7.0	14.3	3.7	8.7	2.8	12.5
<b>INFRAESTRUCTURA</b>							
Ninguna	12.1	20.9	4.8	3.7	13.0	11.1	12.5
Muy alta	12.0	11.6	9.5	14.8	4.3	19.4	9.4
Altas	36.3	30.2	42.9	40.7	30.4	38.9	37.5
Normales	28.6	23.3	28.6	37.0	26.1	27.8	31.3
Bajas	11.0	14.0	14.3	3.7	26.1	2.8	9.4

Para las inversiones en infraestructura, existe correlación entre el tamaño de la empresa y los niveles de inversión. Así, el porcentaje de empresas que hacen inversiones altas o muy altas en infraestructura aumenta de manera directamente proporcional con su tamaño (42, 52 y 56 por ciento para la pequeña, mediana y gran empresa, respectivamente). De igual forma, el porcentaje de las que declaran inversiones bajas o ninguna decrece según el tamaño (35, 19 y 7 por ciento para la pequeña, mediana

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

y gran empresa, respectivamente). Esto significa que la inversión en infraestructura disminuye en la medida en que el tamaño de la empresa se reduce.

En esta misma línea, el comercio se esfuerza más en invertir en infraestructura; de hecho, es el tipo de empresas que declaran el porcentaje más alto en inversiones altas o muy altas (58 por ciento); dicho de otra manera, las empresas de este sector constituyen el porcentaje más bajo de las que su inversión es muy baja o nula (14 por ciento).

Por último, respecto a las inversiones en mercadeo, predominan, en general y a nivel de sectores y tamaño, las empresas que efectúan inversiones normales. No obstante, las empresas tienden a aumentar su nivel de inversión a medida que el tamaño aumenta (28, 43 y 44 por ciento para la pequeña, mediana y gran empresa, respectivamente). En cuanto a sectores, como era de esperarse, el comercio es el que invierte más en mercadeo, y la industria, la que tiende a invertir menos (el 30 y el 42 por ciento de las empresas hacen inversiones altas o muy altas en la industria y el comercio, respectivamente).

### Cambios ocurridos en la empresa durante los últimos 5 años

En la época actual de apertura externa y globalización, las empresas deben introducir cambios que les permitan competir en mejores condiciones, si es que quieren sobrevivir a mediano y largo plazo. La pregunta sobre los cambios ocurridos en las empresas busca enfocarse en este aspecto.

**Cuadro 3.5: Cambios ocurridos en las empresas consultadas durante los últimos 5 años**

		Cambios en los últimos 5 años	Nuevos productos y servicios	Mejora en la calidad	Expansión o reducción	Otros
<b>Rama</b>	INDUSTRIA	13.0	66.7	--	33.3	--
	COMERCIO	19.4	14.3	28.6	42.9	14.3
	SERVICIO	28.1	66.7	22.2	11.1	--
<b>Tamaño</b>	GRANDE	25.9	42.9	42.9	14.3	--
	MEDIANA	18.6	50.0	--	50.0	--
	PEQUEÑA	19.0	50.0	12.5	25.0	12.5
	TOTAL	20.9	47.4	21.1	26.3	5.3
Nota: “--” significa que no existe dato disponible.						

En general, el porcentaje de empresas que introducen cambios es bajo; el promedio general es de 20 por ciento. El sector que experimenta más cambios es el de servicios, lo cual está acorde con el uso de tecnología e inversiones. De nuevo, la industria muestra poco dinamismo frente a las exigencias de la globalización.

### Tercera Parte, la demanda

En relación con el tamaño, la gran empresa es el sector más dinámico, aunque en esta categoría no existe una correlación entre tamaño y tendencia a realizar o introducir cambios. De las empresas que hacen cambios, estos se concentran en la introducción de nuevos productos y servicios, sobre todo para los sectores industria y servicios. Como era de esperarse, este comportamiento es mucho menos frecuente en el comercio.

Sin embargo, las tendencias son diferentes al hablar de tamaño. La gran empresa concentra sus esfuerzos en mejorar la calidad y crear nuevos productos, pero realiza menos en capacitación del personal. La mediana empresa se enfoca en nuevos productos o servicios, así como capacitación. Ninguna empresa reportó cambios para mejorar la calidad. La pequeña empresa, por su parte, diversifica mucho más su esfuerzo en los cambios, y prefiere la introducción de nuevos bienes y servicios.

#### Resultados económicos

Los resultados económicos y las expectativas futuras permiten hacer supuestos sobre la posibilidad de generación de empleos. Si una empresa refiere que sus resultados económicos han sido buenos durante el año, así como los últimos cinco años atrás, y espera que sean mejores, se puede deducir la posibilidad de expansión y creación de empleos o, al menos, de mantenimiento de los mismos.

La muestra evidencia resultados bastante buenos, así como las expectativas. En realidad, un porcentaje muy bajo de empresas manifestó haber tenido un mal año. No obstante, ninguna espera tiempos muy malos para el futuro.

**Cuadro 3.6: Resultados y expectativas económicas**

	TOTAL	Tamaño			Rama		
		Pequeña	Mediana	Grande	Industria	Comercio	Servicios
<b>RESULTADOS ANUALES</b>							
Muy Buenos o buenos	70.4	62.8	76.2	77.8	60.8	75.0	71.9
Regulares con dificultad	25.3	30.2	19.0	22.2	34.8	19.4	25.0
Malos	4.4	7.0	4.8	0.0	4.3	5.6	3.1
<b>RESULTADOS DE HOY COMPARADOS CON LOS TENIDOS 5 AÑOS ATRÁS</b>							
Mucho Mejor y mejor	61.6	51.2	57.1	81.5	39.1	72.2	65.7
Igual	13.2	16.3	23.8	0.0	21.7	8.3	12.5
Mucho peor y peor	25.3	32.5	19.0	18.5	39.1	19.5	21.9
<b>POSIBILIDADES FUTURAS</b>							
Muy buenas y buenas	79.2	72.1	81.0	88.9	69.5	77.7	87.5
Regulares	20.9	27.9	19.0	11.1	30.4	22.2	12.5
Muy malas	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

A pesar de que, durante el año pasado, la mayoría de empresas contó con buenos o muy buenos resultados, esta aseveración se matizó cuando se preguntó sobre los últimos 5 años. La cuarta parte de empresas manifestó que el año pasado había sido peor o mucho peor (25.3 por ciento). Por su parte, el porcentaje que indicó que había sido mejor o mucho mejor se redujo. Este resultado se generalizó a casi todas las empresas. La excepción fueron las empresas grandes y las empresas dedicadas al comercio, pues estas manifestaron, en su mayoría, que los resultados, en comparación con los últimos 5 años, había sido mejor o mucho mejor. Se debe señalar que los resultados anteriores tuvieron una significación estadística importante. Esto quiere decir que no es fruto de la casualidad, sino que describe una tendencia.

En torno a las expectativas, la mayoría de empresas visualizan posibilidades buenas o muy buenas; el 20 por ciento las considera regular, y ninguna las refiere malas o muy malas. Es claro que las mejores expectativas las percibe la gran empresa y el sector servicios; no así el comercio. Los resultados indican que, a pesar del clima económico poco favorable para un crecimiento alto y sostenido, los empresarios aún confían en que el gobierno actual lleve a cabo acciones que les brinden, en el futuro, mejores posibilidades para el desarrollo de sus empresas. En este sentido, la firma y ratificación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos se ve más como oportunidad que como amenaza para los empresarios.

A pesar de los resultados ya mencionados, el panorama es menos halagador para el sector industrial. De todos los rubros (es decir, los resultados del último año, de los últimos 5 años y las expectativas futuras), el mayor porcentaje de respuestas negativas (o, en su defecto, el registro de respuestas positivas se perfila entre los porcentajes más bajos) se le adjudica a este sector, incluso, es mayor que el que manifiesta la pequeña empresa. Esto refleja el clima adverso al que se han venido enfrentando desde la introducción de los ajustes estructurales. Es más, a este sector, la apertura comercial y la firma de tratados de libre comercio le implica posiblemente más costos que beneficios. Las microempresas también presentan resultados similares, pero menos marcados que el de las empresas industriales.

Este es el panorama general de las empresas. Las respuestas indican que, en general, se trata de compañías a las que el ambiente económico las impulsa a mejorar su nivel de inversión y tecnología, y para las cuales las expectativas futuras son bastante favorables. Sin embargo, el panorama no es igual para todas las empresas. Las empresas industriales, por ejemplo, manifiestan resultados y expectativas menos positivas que el resto, lo mismo que las pequeñas.

### ***1.2 Características generales de la estructura laboral***

En esta sección, se presenta el análisis de las características generales de la fuerza laboral con que cuentan las empresas que respondieron la encuesta. Los análisis se hacen para la totalidad de la muestra, y se separa por tamaños y sectores.

## Tercera Parte, la demanda

### Composición por tipo de contrato

El tipo de contrato, o, dicho de otra forma, la figura jurídica con la cual se vincula al individuo con la empresa, tiene relación con la calidad del puesto de trabajo. De esta manera, en los contratos directos existe una vinculación directa entre la empresa y el empleado, lo cual conlleva los beneficios de la seguridad social. El término subcontratación se refiere a la contratación de personas por servicios profesionales, lo cual no incluye ninguna vinculación permanente con la empresa más allá de lo que el contrato estipula. Por último, las personas colocadas por terceros se refiere a las que laboran físicamente en la empresa, pero que no poseen ninguna vinculación laboral directa, porque la empresa ha subcontratado a otra para realizar una función específica.

**Cuadro 3.7: Datos sobre los tipos de contrato**

	Contrato directo	Subcontrato	Suministrado por terceros
Porcentaje promedio	93.9	3.7	2.4
Porcentaje máximo de empleados contratados bajo este concepto	100.0	85.2	55.2
Porcentaje mínimo de empleados contratado bajo este concepto	13.1	0.0	0.0
Porcentaje de empresas con este tipo de contratación	100.0	27.5	19.8
Porcentaje de empresas que representan más del 50% de trabajadores	97.8	1.1	1.1
Porcentaje de empresas que representan el 100% de trabajadores	61.5	0.0	0.0

Sin lugar a dudas, la mayoría de las empresas utilizan mayoritariamente el contrato directo. Incluso, en las que también cuentan con trabajadores subcontratados o suministrados por terceros, la proporción de empleados con contrato directo es alto. En efecto, casi en el 98 por ciento de las empresas, los trabajadores que poseen contrato directo representan más del 50 por ciento del total. Además, todas las empresas manifestaron tener relaciones labores con este tipo de contrato.

De la muestra, solo dos empresas (2.2 por ciento) tenían personal cuyos términos contractuales no eran principalmente de contrato directo. En una de ellas, más del 85 por ciento era subcontratado; y en la otra, más del 55 por ciento era suministrado por terceros. Menos del 20 por ciento de las empresas utilizan personal suministrado por terceros, y cerca del 27 por ciento brinda trabajo por subcontratación. Esto significa que el *outsourcing* no es una práctica común entre los empresarios, tampoco la subcontratación.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

La contratación directa es generalizada, no así los otros tipos de contratación. En este aspecto, la cantidad de empresas que subcontratan es inversamente proporcional a su tamaño. En otras palabras, a medida que aumenta el tamaño de las empresas, disminuye la cantidad de empresas con empleados subcontratados. Esto puede estar relacionado con los costos laborales, los cuales son mayores cuando hay contratos directos debido a los aportes a la seguridad social (salud y pensiones), el pasivo laboral y los aportes al INSAFORP. Una empresa grande está en mejores condiciones para afrontar estos costos que una pequeña.

**Cuadro 3.8: Porcentajes de empresas que utilizan la subcontratación y el suministro por terceras empresas, según tamaño**

	Subcontratados	Suministrados por terceros
Grande	22.2	22.2
Mediana	28.6	28.6
Pequeña	30.2	14.0

Ahora bien, los empleados suministrados por terceros son más frecuentes en las medianas empresas. La pequeña empresa es la que menos lo hace. Dada la racionalidad de los costos, la pequeña empresa es la que tiene un menor margen para afrontar los costos asociados a la contratación de terceros.

### Composición por género, nivel de escolaridad y ocupaciones

En El Salvador, como lo demuestran las diferentes publicaciones de DIGESTYC, el índice de feminidad es mayor que 1, esto significa que la población femenina es mayor que la población masculina. Si existiera equidad en el acceso a puestos de trabajo, esta tendencia en la población ocupada debería mantenerse. En el país, las condiciones de inequidad entre género son bien conocidas, de allí los resultados que se presentan a continuación.

En general, las empresas contratan a una proporción mayor de hombres que de mujeres. En todas las categorías analizadas, los hombres tienen una participación mayor que las mujeres, en una proporción de 2 hombres por cada mujer, cuando no se hace ninguna diferencia por tipo de contratación.

Si se analiza, para cada tipo de contrato, las preferencias por sexo, es más evidente la predilección por los hombres en la contratación por terceras empresas (*outsourcing*). Cerca del 85 por ciento de personas con este tipo de contratos son hombres, y todas las empresas que cuentan con personal de este tipo poseen hombres contratados, mientras no todas poseen mujeres. Por otro lado, la inequidad de género disminuye

### Tercera Parte, la demanda

en los contratos directos, ya que disminuye la diferencia entre la cantidad de hombres y mujeres. También se debe destacar el hecho de que, en todas las categorías de contratación, hay empresas que no han contratado a ninguna mujer.

**Cuadro 3.9: Composición de la fuerza de trabajo según sexo y tipo de contrato (en porcentajes)**

	Promedio	Máximo*	Mínimo*
Hombres	61.68	100.00	7.00
Mujeres	38.31	93.00	0.00
Hombres por contrato directo	60.88	100.00	6.25
Mujeres por contrato directo	39.12	93.75	0.00
Hombres subcontratados	71.93	100.00	0.00
Mujeres subcontratadas	28.07	100.00	0.00
Hombres suministrado por terceros	84.57	100.00	22.22
Mujeres suministrado por terceros	15.43	77.78	0.00

\* Máximo y Mínimo se refiere al máximo o mínimo porcentaje encontrado en alguna empresa con la característica analizada.

**Cuadro 3.10: Características de contratación por sexo y tipo de contrato (porcentajes de empresas que cumplen con la condición especificada)**

	Todos los contratos	Contrato directo	Subcontrato	Suministr. por terceros
Empresas donde el 100 % de trabajadores son hombres	2.2	2.2	77.8	52.0
Empresas donde más del 50% de los trabajadores son hombres	63.7	62.6	56.0	0.0
Empresas donde el 100% de trabajadoras son mujeres	0.0	0.0	12.0	0.0
Empresas donde más del 50% de los trabajadores son mujeres	33.0	33.0	20.0	83.3

El Cuadro 3.10 muestra el porcentaje de empresas de acuerdo con la condición especificada. Así, se tiene que el 77.8 por ciento de las empresas que poseen personal subcontratado, está integrado solo por hombres. En el 12 por ciento de empresas, todo el personal subcontratado está conformado por mujeres. En más de la mitad (56 por



ciento) de las empresas que llevan a cabo subcontrataciones, el número de hombres es más de la mitad, contra solo el 20 por ciento de las empresas en las cuales más del 50 por ciento de las personas subcontratadas son mujeres. Esto quiere decir que, al menos para las subcontrataciones, hay preferencia por los hombres en más de la mitad de las empresas encuestadas.

Para el tipo de contratación directa, la equidad de género resulta mejor. Menos del 3 por ciento de compañías proporciona trabajo solo a hombres a través de contratos directos, y menos de una tercera parte de las empresas poseen en su planilla más del 50 por ciento de mujeres.

**Cuadro 3.11: Característica de contratación por sexo y según grupos de edad**

	Total		Mujeres		Hombres	
	Promedio	Máximo	Promedio	Máximo	Promedio	Máximo
Menores de 18 años	1.0	29.1	0.2	8.6	1.3	40.0
Entre 19 y 24 años	21.6	81.8	20.5	100.0	22.8	80.0
Entre 25 y 29 años	30.1	90.8	33.9	100.0	27.5	81.8
Entre 30 y 45 años	34.3	81.8	34.4	100.0	32.8	87.5
Más de 45 años	12.2	80.0	10.0	100.0	15.2	80.0

De la población ocupada, la composición por edad muestra que la mayoría se concentra en el grupo comprendido entre los 25 y 45 años (64.4 por ciento, en conjunto; 34.3 por ciento para el grupo entre 30 y 45 años, y 30.1 por ciento para el grupo entre 25 y 29 años), seguido por el grupo de entre 19 y 24 años, el cual representa más de una quinta parte de la población ocupada. La distribución es similar tanto para hombres como para mujeres.

Las personas muy jóvenes (menores de 18 años) encuentran pocas oportunidades para trabajar en las empresas formales. Apenas cerca del 1 por ciento de empleados están en esta categoría. La dificultad es mayor para las mujeres que para los hombres, cuyo porcentaje desciende al 0.2 por ciento. El máximo valor encontrado, en el caso de las jóvenes siempre menores de 18 años, es de 8.6 por ciento (contra un 40 por ciento para los hombres de esa misma edad). Estos resultados reflejan la dificultad que enfrentan los y las jóvenes para entrar al mercado laboral formal.

Es así como del total de jóvenes ocupados en el país, independientemente de si pertenecen al sector formal o informal, el 11 por ciento son menores de 18 años (el 8.1 por ciento son mujeres y el 13.1 por ciento, hombres)<sup>15</sup>. Sin embargo, en el caso de las empresas del sector formal, los porcentajes de participación son mucho

15 Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples del 2003.

### Tercera Parte, la demanda

menores. Una observación similar se aplica a las personas mayores. En otras palabras, existe evidencia de que las empresas formales discriminan a las y los más jóvenes y a las personas mayores, y privilegian a quienes tienen entre 25 y 45 años.

**Cuadro 3.12: Características de contratación por sexo y según nivel de educación**

	Total		Mujeres		Hombres	
	Promedio	Máximo	Promedio	Máximo	Promedio	Máximo
Ninguna	0.84	26.67	0.36	25.17	0.95	30.51
Educación básica	13.09	100.00	7.32	100.00	100.00	14.20
Educación media	16.78	86.36	11.43	92.86	16.60	87.50
Bachillerato	42.51	95.00	48.13	100.00	39.69	94.12
Sup. no universitaria	4.93	60.00	5.62	70.00	5.24	66.67
Universitaria	20.71	90.00	26.55	100.00	21.67	80.00
Posgrados	0.82	25.00	0.49	8.77	1.44	25.00

Al considerar el aspecto educativo, sobresalen dos situaciones. La primera es la baja proporción de personas que no poseen ningún nivel educativo. La segunda es la existencia de un mejor nivel educativo para las mujeres. El porcentaje de mujeres que poseen tanto estudios de bachillerato como universitarios es mucho mayor que el de los hombres. Por otro lado, la proporción de mujeres que no poseen ninguna educación es menor que la de los hombres. Estos resultados corroboran los obtenidos en el ámbito nacional respecto a educación. De acuerdo con los datos del *Informe sobre desarrollo humano El Salvador 2003*, las tasas de alfabetismo por cada 100 personas, de 15 a 24 años, son superiores en las mujeres en comparación con las de los hombres, desde 1995. Existe una tendencia a que las mujeres alcancen mayores niveles educativos que los hombres.

Las ocupaciones, por su parte, se refieren al tipo de labor que realizan las personas al interior de las empresas. Así, por ejemplo, los cargos directivos hacen alusión a las gerencias –general, de producción, administración, informática, etc.– o presidencia. Los profesionales y los técnicos se refieren a las personas que poseen un título universitario o técnico, según corresponda, y no trabajan en áreas gerenciales o de dirección de la empresa; tampoco trabajan en áreas administrativas ni son vendedores.

A nivel general, las ocupaciones más comunes son las de obreros calificados y vendedores. Sin embargo, la distribución general esconde diferencias sustanciales entre hombres y mujeres. Así, aunque los puestos administrativos ocupan el cuarto lugar, para las mujeres es la ocupación más común (30 por ciento), muy por encima del segundo lugar (18.47 por ciento) y del porcentaje que les corresponde a los hombres (11.88 por ciento). Esto responde a los roles tradicionales que las mujeres han desempeñado en el mercado laboral (secretarías, telefonistas, recepcionistas, auxiliares, asistentes) y al

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

poco avance que ha habido para romper estos esquemas. Con los hombres también se confirma la preponderancia de sus roles tradicionales, ya que predominan en algunos rubros: como obreros calificados y no calificados, técnicos y en cargos directivos. Para ambos sexos, la ocupación como vendedores es relevante (segundo y tercer lugar para mujeres y hombres). La clasificación servicios también es relevante para ambos sexos. El problema para el análisis es la amplia variedad de trabajos que se incluyen en esta clasificación.

**Cuadro 3.13: Características de la contratación, según ocupación de las personas**

	Total		Mujeres		Hombres	
	Promedio	Máximo	Promedio	Máximo	Promedio	Máximo
Cargos directivos	7.43	36.36	7.27	50.00	9.12	66.67
Profesionales	6.81	66.00	9.21	100.00	7.30	72.00
Técnicos	8.22	85.71	5.59	100.00	8.93	92.31
Administrativos	14.98	78.57	30.02	100.00	11.88	75.00
Vendedores	16.31	82.00	18.47	100.00	13.88	85.00
Obreros calificados	16.41	100.00	11.17	100.00	16.33	100.00
Obreros no calificados	9.15	90.77	6.99	97.62	9.78	96.00
Servicios	16.21	96.06	16.21	96.06	16.21	96.06
Otros	3.92	93.84	3.92	93.84	3.92	93.84

### 1.3. Características de la estructura laboral juvenil

Este acápite se destina a llevar a cabo un análisis similar al anterior, pero enfocado en la población joven ocupada, entendiendo por joven aquellas personas de entre 15 y 29 años, ambas edades inclusive. De acuerdo con los datos presentados, el 52.7 por ciento de las personas (54.6 por ciento mujeres y 51.6 por ciento hombres) que laboran en las empresas se encuentran en este rango de edad. Hay poca representación de las y los jóvenes menores de 18 años, como se mencionó antes. Este hecho indica las dificultades que enfrentan para incorporarse al trabajo formal. No obstante, desde el punto de vista de la rentabilidad social, en general, y educativa, en particular, sería más rentable que las y los jóvenes menores de 18 años se dedicaran más a su educación que a trabajar. Ahora bien, independientemente de las consideraciones sobre la rentabilidad social, las condiciones socioeconómicas del país obligan a que, en muchos hogares, las personas entren al mercado laboral a edades muy tempranas. Cuando es así, la mejor opción es encontrar un trabajo que permita cumplir con las expectativas. En ese sentido, es importante que las y los jóvenes que decidan entrar al mercado laboral, encuentren trabajos de buena calidad. Y es aquí donde los resultados no favorecen esta situación.

**Cuadro 3.14: Estructura de contratación de mano de obra juvenil de las empresas, por sexo y según rango de edad (en porcentajes)**

	Total		Mujeres		Hombres	
	Promedio	Máximo	Promedio	Máximo	Promedio	Máximo
Entre 15 y 19 años	4.3	50.0	2.6	40.0	5.5	100.0
Entre 20 y 24 años	36.5	100.0	36.2	100.0	37.7	100.0
Entre 25 y 29 años	59.2	100.0	61.3	100.0	56.8	100.0
No contratan entre 15 y 29 años		0.0		6.6		4.4

Dados los resultados anteriores, el grupo etáreo con menos representación es el de los más jóvenes, incluso existe un pequeño porcentaje de empresas en donde no hay mujeres ni hombres jóvenes trabajando. Aun en el mismo grupo de jóvenes hay preferencia por los mayores, esto es, el grupo de entre 25 y 29 años. Este grupo representa, tanto a nivel general como por sexo, más del 55 por ciento de la población ocupada joven. La situación es un tanto más pronunciada para las mujeres. De hecho, en general, es difícil para los jóvenes encontrar empleos en empresas del sector formal, ubicadas en el AMSS, pero que es más difícil todavía para las mujeres.

**Cuadro 3.15: Estructura de contratación de jóvenes según edad y sexo**

Rango de edad		Contrato directo	Subcontrato	Suministrados por terceros	% de empresas que contratan en esta categoría	No de empresas que reportan personas en esta categoría
15 a 19	Total	91.2	5.9	0.0	37.4	34
	Mujeres	88.2	5.9	0.0	18.7	17
	Hombres	93.1	3.4	0.0	31.9	29
20 a 24	Total	90.0	3.1	2.9	92.3	84
	Mujeres	87.6	4.6	1.9	73.6	67
	Hombres	92.6	3.0	3.1	82.4	75
25 a 29	Total	90.4	3.2	1.6	97.8	89
	Mujeres	94.2	0.8	0.0	89.0	81
	Hombres	89.4	3.9	2.4	89.0	81

Por otro lado, entre las y los jóvenes prevalece la contratación directa, lo cual es un indicativo favorable para la calidad de los empleos. Y al igual que para todo el conjunto de trabajadores, el tipo de contratación menos utilizado es el suministrado por terceros. Es más, en esta categoría de contratación no hay ninguna joven, de 15 a 19 años, contratada.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

El *Cuadro 3.15* también nos muestra otro indicador de la desventaja de las mujeres frente a los hombres, es que, en todos los rangos de edad, el porcentaje de hombres contratados por las empresas es mayor (o igual) en comparación con el de las mujeres. Es más, menos del 20 por ciento de las empresas ha contratado mujeres más jóvenes, esto es, de entre 15 y 19 años, contra más del 30 por ciento de compañías que han contratado hombres en el mismo rango de edad. La mejor situación, tanto para hombres como para mujeres, es para el rango de edad de entre 25 y 29 años, sobre todo porque en ese rango se encuentran los porcentajes más altos de contratación directa. Incluso, no hay mujeres que trabajen por suministración por terceros.

En conclusión, si bien el acceso a empleos en el sector formal del AMSS es restringido, la calidad de los empleos que se generan es aceptable, en términos del tipo de contratación. Aunque para corroborar lo anterior, habría que llevar a cabo un análisis salarial.

**Cuadro 3.16: Estructura de ocupación de las y los jóvenes por sexo**

	Total		Mujeres		Hombres	
	Promedio	Máximo	Promedio	Máximo	Promedio	Máximo
Cargos directivos	1.5	18.5	1.5	33.3	2.4	100.0
Profesionales	5.5	71.4	6.5	100.0	4.7	73.3
Técnicos	8.6	91.3	5.7	100.0	10.5	100.0
Administrativos	16.7	83.3	32.5	100.0	13.0	100.0
Vendedores	22.5	10.0	25.3	100.0	19.8	100.0
Obreros calificados	15.7	100.0	10.6	100.0	16.9	100.0
Obreros no calificados	10.2	100.0	7.6	100.0	10.5	100.0
Servicios	16.6	100.0	8.7	100.0	18.8	100.0
Otros	2.3	94.0	1.7	76.2	1.8	95.6

También en el *cuadro 3.16* la distribución porcentual es bastante similar a la de la población ocupada total. La ocupación en puestos administrativos y de vendedores es más acentuada, y mucho menores los cargos directivos y profesionales (como era de esperarse). Se mantiene la elevada proporción de puestos administrativos para las mujeres, en comparación con los hombres. De igual manera, se mantienen las diferencias, en sentido contrario, para los obreros calificados y no calificados, y se acentúa a nivel de técnicos.

En general, la población joven no se diferencia del resto, en términos de las ocupaciones.

Tercera Parte, la demanda

**Cuadro 3.17: Estructura de ocupación de jóvenes, por rango de edad y sexo**

	De 15 a 19 años			De 20 a 24 años			De 25 a 29 años		
	Total	Mujeres	Hombr	Total	Mujeres	Hombr	Total	Mujeres	Hombre
Directivos	0.0	0.0	0.0	1.4	1.8	0.9	2.6	2.8	3.8
Profesionales	0.0	0.0	0.0	3.1	3.3	4.0	7.9	9.2	5.2
Técnicos	8.3	0.4	10.1	11.3	6.4	11.5	6.1	3.7	9.2
Administrat.	11.9	22.7	6.2	20.3	36.3	14.7	17.5	30.6	13.5
Vendedores	15.2	25.7	11.1	19.8	24.0	16.1	23.7	25.4	21.4
Obre Calific.	16.5	15.9	20.9	15.5	10.8	18.0	14.1	9.6	15.6
Obre no Calif.	9.2	5.9	12.1	8.2	6.5	10.8	10.0	7.7	10.5
Servicios	33.1	23.5	33.1	17.4	9.1	20.9	15.7	9.0	17.5
Otros	5.7	5.9	6.7	2.6	2.2	2.1	1.5	0.7	1.7

Al llevar a cabo la subdivisión por grupos de edad en el *cuadro 3.17* sobresale el elevado porcentaje de los más jóvenes en los trabajos de servicios, en ambos sexos. Para los hombres, independientemente del rango de edad, la proporción dedicada al área de servicios es alta (el primero o segundo lugar), seguido por la ocupación como obreros calificados; para los mayores, se sustituye el rubro obrero calificados por el de vendedores. Para las mujeres, sin importar el rango de edad, predominan los puestos administrativos y de vendedores.

Esto significa que para la población joven que entra al mercado laboral formal del AMSS, lo más probable es que se emplee en labores administrativas y como vendedores, si son mujeres; y en servicios o como vendedores, si son hombres. Para los más jóvenes, lo más probables es que sea un puesto de trabajo en el área de servicios.

**Cuadro 3.18: Estructura de nivel educativo de las y los jóvenes**

	Total		Mujeres		Hombres	
	Promedio	Máximo	Promedio	Máximo	Promedio	Máximo
Ninguna	0.02	1.09	0.00	0.00	0.02	1.11
Educación básica	14.07	100.00	6.72	100.00	14.73	100.00
Educación media	16.12	94.74	11.95	100.00	15.48	100.00
Bachillerato	43.40	100.00	50.56	100.00	41.80	100.00
Superior no Universit.	4.26	81.25	4.16	100.00	5.51	100.00
Universitaria	21.51	100.00	25.59	100.00	22.28	100.00
Posgrados	0.18	10.00	0.15	6.67	0.22	13.33
Otra capacitación	0.41	30.00	0.50	31.03	0.09	4.17

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

Al igual que para el total de la población ocupada de la muestra, el nivel educativo que predomina en los jóvenes es el bachillerato, seguido de la educación universitaria. Los porcentajes para lo jóvenes, en ambos casos, es ligeramente superior, lo cual indica la tendencia a una mejor educación para las generaciones más jóvenes.

En el caso de las mujeres, de nuevo, existe la tendencia a alcanzar mejores niveles educativos que los hombres. Muy pocos jóvenes refieren ninguna educación, y de esos pocos, ninguna es mujer. También hay que señalar que los porcentajes de mujeres con estudios de bachillerato y universitarios son mayores que los de los hombres. Mientras que los porcentajes de quienes poseen estudios de educación básica y media son mayores en los hombres (6.7 por ciento de mujeres y 14.7 por ciento de hombres), en esta categoría educativa, los hombres duplican el porcentaje de las mujeres.

**Cuadro 3.19: Estructura de nivel educativo de jóvenes por rango de edad y sexo**

	De 15 a 19 años			De 20 a 24 años			De 25 a 29 años		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Ninguna	0.06	0.00	0.07	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00	0.03
Educ. básica	23.64	15.88	24.96	12.00	2.99	14.83	12.50	5.99	14.02
Educ. media	23.72	10.59	27.79	13.11	11.77	14.74	15.38	11.48	13.70
Bachillerato	50.97	72.77	45.24	45.81	52.91	44.23	41.94	48.98	40.29
Sup. no Univer.	n.a.*	n.a.	n.a.	5.51	5.38	5.64	5.20	4.74	7.55
Universitaria	n.a.	n.a.	n.a.	22.67	25.62	20.41	24.94	27.68	24.03
Posgrados	n.a.	n.a.	n.a.	0.06	0.00	0.13	0.21	0.22	0.22
Otra Cap Tecn.	0.00	0.00	0.00	0.72	0.96	0.16	0.37	0.40	0.04

\*n.a.= no aplica

Por otra parte en el *cuadro 3.19*, no hay datos de jóvenes (de entre 15 y 19 años) en la categoría “otras capacitaciones técnicas”. De los grados educativos, la mitad son bachilleres, y cerca de una cuarta parte posee educación básica y media. Las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres en bachillerato es notable: cerca del 75 por ciento de mujeres, de entre 15 y 19 años, poseen estudios de bachillerato, cifra que se reduce al 45 por ciento en el caso de los hombres.

Esta diferencia señala que las mujeres no solo se inclinan a estudiar más, sino que, posiblemente, las empresas formales les exigen un grado educativo más alto para poder contratarlas, dado que se requieren para labores administrativas. Para el resto de jóvenes, se confirma el hecho de que el mayor nivel educativo promedio lo tienen las mujeres. Otro aspecto por resaltar es que no hay nadie, de entre los 20 y 29 años, que posea ningún nivel educativo.

En conclusión, tanto en los hombres como en las mujeres prevalecen los estudios de bachillerato y universitarios. En tanto que la representación de personas sin ninguna

### Tercera Parte, la demanda

educación es, en términos prácticos, tendiente a cero. El mayor nivel educativo exhibido por las mujeres puede estar influenciado por un acceso educativo con mejoras en la equidad de género, y porque las exigencias educativas de las empresas para la contratación de mujeres son mayores.

#### **Opinión sobre la dotación de personal y cambios en la composición del empleo**

Una parte importante de la presente investigación se refiere a las percepciones de los empresarios sobre varios tópicos. El primero tiene que ver con la dotación de personal con que cuentan en la actualidad. Para conocer la opinión, se indagaron las características del personal de las empresas, específicamente sobre cantidad, edad, habilidades técnicas, actitudes y valores, y la proporción entre el número de empleados y los ingresos de la empresa.

**Cuadro 3.20: Opinión sobre la dotación de personal  
¿La dotación de personal con que cuenta actualmente  
es adecuada en...? (En porcentajes)**

	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>NS/NR</b>
Cantidad	83.5	16.5	0.0
Edad	96.7	3.3	0.0
Habilidades técnicas	83.5	16.5	0.0
Actitudes y valores	83.5	14.3	2.2
Proporción persona/ingreso	81.3	16.5	2.2

La opinión generalizada de los empresarios es muy positiva respecto a la calidad de sus empleados. Los empresarios del 80 por ciento de las compañías, de todas las categorías, consideran que las características son adecuadas. La opinión más favorable se relaciona con la composición etárea, la cual obtuvo más del 95 por ciento de respuestas favorables. La categoría con resultados menos positivos es la que determinó la relación entre la cantidad de empleados y el ingreso. Esto quizá se relaciona con el poco crecimiento económico de las empresas.

**Cuadro 3.21: Cambios en la dotación de personal durante  
los últimos 5 años, por tipo de contrato (en porcentajes)**

	<b>General</b>	<b>Contratos directos</b>	<b>Subcontratados</b>	<b>Suministrados por terceros</b>
Ha aumentado	56.0	54.9	11.0	75.5
Ha disminuido	17.6	17.6	2.2	1.1
Sigue igual	26.4	27.5	86.8	23.4



## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

Sobre los cambios en la dotación, prevalece el aumento de personal sobre la disminución o estancamiento. Sin embargo, al interior de los tipos de contratación existen diferencias marcadas. Las empresas más estables son aquellas que utilizan la subcontratación, y más del 85 por ciento de las compañías indican que la dotación de personal subcontratado ha permanecido igual. Por otro lado, el más dinámico es el suministro por terceros. Es bastante significativo, pues más del 75 por ciento de las empresas indicó que la dotación de personal aumenta bajo este tipo de contrato; es decir, que el *outsourcing* se está volviendo una opción cada vez más utilizada. Por último, en lo que concierne a los contratos directos, los resultados se acercan más al promedio, y los resultados tienden a ser más positivos que negativos, aunque existe un porcentaje significativo de compañías que declaran que la dotación de personal por contrato directo se mantiene igual o ha disminuido (44 por ciento). Este es el corolario de la situación de poco crecimiento económico que experimenta la economía nacional.

Profundizando en las causas que provocan los cambios en la dotación de personal, el *cuadro 3.22* nos muestra que dentro de las pautas de producción sobresale una expansión de la capacidad productiva (61.2 por ciento de las empresas refieren este elemento); y por el lado del cambio tecnológico, la compra de nueva maquinaria (31.3 por ciento). Además, cerca del 18 por ciento de las compañías señalan que el reajuste de personal ha sido una causa para el cambio en la dotación de personal.

**Cuadro 3.22: Causas que han provocado los cambios (en porcentajes)**

<b>SÍ</b>	
<b>PAUTAS DE PRODUCCIÓN</b>	
Especialización	22.4
Diversificación	13.4
Reducción	11.9
Expansión	61.2
<b>CAMBIO TECNOLÓGICO</b>	
Nueva maquinaria	31.3
Reingeniería del proceso	10.4
Otros	17.9
<b>REESTRUCTURACIÓN ORGANIZATIVA</b>	
Fusión de la empresa	7.5
Compra de la empresa	16.4
Reajuste de personal	17.9
Reajuste salarial	4.5

### Tercera Parte, la demanda

El 68.1 por ciento de las empresas opina que la dotación de personal con que cuenta no es adecuada para enfrentar los requerimientos para el próximo año. De estas, cerca de las tres cuartas partes lo atribuye a planes de expansión (ver *Cuadro 3.23*). Esta respuesta es coherente con las buenas expectativas que evidencian los empresarios respecto al futuro. Por otro lado, casi una tercera parte de empresarios consideran que la dotación de personal es la adecuada, y aducen que no piensan expandirse o que el personal que tienen es el adecuado, dado que cada quién hace bien su trabajo, lo que implica que no necesitan más personal.

**Cuadro 3.23: Razones aducidas sobre si la dotación de personas es adecuada para enfrentar los requerimientos previsibles durante los próximos 5 años**

Sí es adecuada		No es adecuada	
Razones	%	Razones	%
No piensa expandirse	38.8	Planes de expansión	74.2
Todos trabajan bien	28.9	Estrategias de formación	11.3
Otros	5.8	Estrategias de contratación	9.7
No sabe/no responde	25.8	Otros	4.8

De los cambios según género, las compañías, en su mayoría, no reportan cambios en la proporción entre hombres y mujeres (74.7 por ciento). Y cuando los refieren, el 65.2 por ciento declara haber aumentado lo proporción de mujeres. Estos datos podrían señalar que existe una tendencia muy leve a favorecer la equidad de género en la inserción laboral formal. Sin embargo, esta leve tendencia no puede considerarse un avance en la igualdad de género, no solo por la poca magnitud, sino porque las razones aducidas para estos cambios constatan la persistencia de roles y prejuicios tradicionalmente sexistas. Así, al justificar el aumento o la disminución de mujeres respecto a los hombres, se cita la razón “por el tipo de empleo”, es decir, porque consideran la existencia de empleos típicamente femeninos (como los administrativos) o masculinos. Otra evidencia de sexismo es que el 40 por ciento de las empresas aumenta la proporción de mujeres por su “amabilidad”, característica que no debería ser diferente entre hombres y mujeres (ver *cuadro 3.24*).

Al hablar de los cambios tomando en cuenta la calificación del personal, más o menos el 50 por ciento de las empresas opinan que ha cambiado, y que, de este porcentaje, el 93.3 por ciento ha aumentado su nivel. Este resultado es positivo de cara a una mejora en la productividad y eficiencia. Cuando se indaga sobre el cambio (ver *cuadro 3.25*), las respuestas se concentran en la expansión de la demanda y en la búsqueda de la eficiencia. Estos cambios, en el aspecto de capacitación, se perciben positivos para los jóvenes (68.9 por ciento opina que son positivos, contra el 20 por ciento que piensa que son negativos). Este resultado puede estar relacionado con los mejores niveles de educación de los jóvenes, en relación con los no jóvenes.

**Cuadro 3.24: Razones del cambio en la proporción de hombres y mujeres**

<b>Razones del aumento de la proporción de mujeres (%)</b>	
Por el tipo de empleo	40.0
Exigencias del cliente	13.3
Amabilidad	40.0
Otros	6.7
<b>Razones de la disminución de la proporción de mujeres (%)</b>	
Tipo de empleo	62.5
Hombres más dinámicos	12.5
Otros	25.0

**Cuadro 3.25: Razones que explican el cambio en el nivel de calificación**

<b>Rubro</b>	<b>% de empresas</b>
Especialización por tipo de trabajo	17.8
Por expansión demanda	31.1
Búsqueda de eficiencia	31.1
Otros	6.7
No sabe/no responde	13.3

**Políticas de contratación para jóvenes**

Se trató de profundizar sobre la existencia de políticas de contratación específicas para jóvenes. Y aunque no cuentan con una política específica, el 97.8 por ciento de las empresas manifiesta haber contratado a jóvenes durante los últimos 5 años.

**Cuadro 3.26: Porcentajes de empresas que contratan jóvenes, según cantidad de personas contratadas**

<b>Rango</b>	<b>% de empresas</b>
De 1 a 9 personas	38.2
De 10 a 49 personas	42.7
De 50 a 99 personas	10.1
100 o más personas	9.0
Menos de 25 personas	73.0

### Tercera Parte, la demanda

No obstante la contratación, no se evidencia una tendencia clara a preferir la contratación de personal joven. Así, el 73 por ciento de las empresas contrató menos de 25 jóvenes en el período mencionado, es decir, un promedio de 5 jóvenes por año. Otra muestra clara de falta de preferencia por las y los jóvenes es que, a pesar de que ninguna empresa menciona alguna razón para la no contratación, el 53.8 por ciento de las empresas que contrataron a este segmento poblacional expusieron que, al momento de la elección, no tenían considerado la contratación de una persona joven. Este contrato se lleva a cabo porque el o la joven, en particular, cumplía con los requerimientos específicos del puesto de trabajo.

**Cuadro 3.27: Razones para contratar jóvenes (En porcentajes)**

Razones	%
Por su dinamismo	17.6
Moldeabilidad	15.4
Capacidad para aprender	14.3
Tipo de trabajo	11.0
Ninguna condición especial	8.8
Habilidades	7.7
Capacidad y eficiencia	5.5
Experiencia	5.5
Otros	12.1
NS/NR	2.2

Cuando los empresarios piensan contratar específicamente a una persona joven, las principales razones por la que lo hacen se relacionan, en primer lugar, con el dinamismo que demuestran, en comparación con personas de más edad. En segundo lugar, por la capacidad de adaptación que poseen; los empresarios lo expresan como moldeabilidad. Y, en tercer lugar, por la capacidad de aprender. Estas tres razones representan, en conjunto, más del 47 por ciento de las respuestas obtenidas.

Con el objeto de confirmar los resultados anteriores, se pidió a los empresarios, de acuerdo con su importancia, categorizar ciertas características predeterminadas que poseen las personas jóvenes. La característica con el puntaje más alto es la “capacidad de aprender”, seguida por la “mayor flexibilidad”; ambas ya habían resultado importantes. Para llevar a cabo esta categorización, se asignó un puntaje, del 1 al 4, a las respuestas: muy importante, importante, poco importante y ninguna importancia. Es decir, si les parecía muy importante, le debían asignar el número 1; por el contrario, si les parecía que no tenía ninguna importancia, le debían asignar el número 4. Con esta puntuación, se pudo establecer un orden respecto a lo que las empresas, en promedio, consideran más importante, (mayor flexibilidad, salarios más bajos, etc.)

**Cuadro 3.28: Importancia de las razones para contratar jóvenes (porcentaje de respuestas en cada categoría)**

	Muy importante (1)	Importante (2)	Poco importante (3)	Ninguna importancia (4)	Promedio
Salarios más bajos	4.4	35.2	19.8	39.6	3.02
Menores exigencias laborales	13.2	23.1	25.3	38.5	2.89
Habilidades con la tecnología	56.0	13.2	25.3	4.1	1.86
Mayor flexibilidad	67.0	9.9	23.1	0.0	1.56
Capacidad para aprender	90.1	9.9	0.0	0.0	1.20

Llama la atención que la característica menos importante fue la posibilidad de “pagar salarios más bajos”. Para el 60 por ciento de las empresas, este hecho es poco o nada importante a la hora de contratar jóvenes.

**Cuadro 3.29: Medios utilizados para la contratación de jóvenes**

	Muchas veces (3)	Algunas veces (2)	Pocas veces (1)	Nunca (0)	Promedio
Recomendaciones de terceros	44.9	32.6	13.5	9.0	2.13
Avisos en los diarios	21.3	22.5	16.9	39.3	1.26
Test psicológicos	24.7	5.6	5.6	64.0	0.91
Prácticas laborales	14.6	18.0	11.2	56.2	0.91
Contactos con centros educativos	12.4	13.5	7.9	66.3	0.72
Empresas de intermediación	6.7	10.1	5.6	77.5	0.46
Subcontrataciones	4.5	3.4	15.7	76.4	0.36
Anuncios en la puerta de la empresa	2.2	5.6	9.0	83.1	0.27

La forma de contratación es importante a la hora de diseñar políticas que la promuevan. Con el objeto de verificar qué tipo de mecanismo o medio utilizan las empresas para la selección y contratación de personal, se les pidió que señalaran los medios más usados. El medio más importante para decidir la contratación de una persona joven es a través de la recomendación de terceras personas, seguido de avisos en los periódicos.

Por desgracia, ni las prácticas laborales ni los contactos con centros educativos se utilizan con mucha frecuencia. Esto no es más que una muestra de la falta de

### Tercera Parte, la demanda

relación que existe entre el sistema educativo formal y las empresas, situación que con frecuencia se menciona como una causa de la poca capacidad de innovación y adaptación a las cambiantes situaciones del mundo actual, y baja productividad del país.

**Cuadro 3.30: Aspectos importantes para contratar jóvenes**

<b>Aspecto</b>	<b>Puntaje promedio</b>
Actitud y disposición	8.97
Presentación personal	7.99
Saber o conocer computación	6.69
Experiencia específica	6.71
Colonia/municipio de origen	4.74
Centro de estudio privado/público	4.39
Hablar inglés	4.11

La capacidad para aprender y la mayor flexibilidad no son las únicas razones por las que un empresario tenga la disposición para contratar jóvenes. También existen ciertos aspectos más relacionados con la forma de ser de las personas, como su actitud y disposición, su presentación personal y algunos conocimientos o habilidades técnicas, pues en este mundo de globalización económica, la informática y los conocimientos son importantes.

Para elaborar el Cuadro 3.30 se pidió a los empresarios que eligieran una nota, entre 1 y 10, en donde el 1 es la nota más baja, y 10, la más alta. El cuadro muestra la nota promedio de cada aspecto. Para los empresarios es importante la actitud y disposición de la o del joven; asimismo toman en cuenta la presentación. Estas dos categorías resultaron más importantes que tener conocimientos de computación (tercer lugar) o hablar inglés (séptimo lugar).

### **Capacitación**

El tema de capacitación se abordó primero de forma general, así como el entrenamiento específico que brinda la empresa al momento de ingresar, es decir, la inducción que se lleva a cabo. Este último aspecto se refirió específicamente a los jóvenes. No hay duda que el grado de capacitación de los empleados de una empresa es un factor determinante de la productividad y eficiencia. Este aspecto, unido a los niveles de inversión y al uso de tecnología, determina, en gran medida, el grado de competitividad que una empresa pueda alcanzar.

**Cuadro 3.31: Modalidades de capacitación  
(porcentajes de empresas que la utilizan)**

<b>Modalidad</b>	<b>%</b>
Entrenamiento en puestos de trabajo	85.7
Cursos dentro de la empresa brindados por terceros	49.5
Cursos dentro de la empresa con personal propio	52.7
Cursos externos	49.5

Se puede observar la preferencia por la capacitación en el puesto de trabajo, es decir, por “el aprender haciendo”. No obstante, la proporción del resto de capacitaciones más formales, llevadas a cabo por compañías externas a la empresa o, en su defecto, por personal propio de la empresa en cursos específicos, también es aceptable (alrededor del 50 por ciento).

**Cuadro 3.32: Porcentaje de empresas según el tipo  
de incentivos para la capacitación**

<b>Tipo de incentivo</b>	<b>%</b>
Aumento de salarios	34.1
Desarrollo personal y profesional	18.2
Pago de las capacitaciones o apoyo económico	4.5
Otros	9.1

El incentivo más común es el aumento de salarios, seguido del desarrollo personal y profesional. En otras palabras, esto implica una mejora del puesto de trabajo o de las funciones que desempeña la persona. El pago de las capacitaciones se utiliza muy poco, aunque para las y los jóvenes podría ser un estímulo importante para que continúen sus estudios aunque estén trabajando.

La inversión en capacitación no tiene que ser necesariamente alta, pues el gobierno tiene programas de capacitación a través del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP). Ese instituto obtiene sus fondos de las cotizaciones que entregan las empresas cada mes. Al indagar sobre la utilización de este tipo de programa, solo cerca de una tercera parte de las empresas lo utiliza, contra otra tercera parte que no lo hace, y el resto no responde. No obstante, la falta de respuesta señala la baja demanda por este servicio.

**Cuadro 3.33: Porcentaje de empresas según el tipo de programa que utilizó para capacitación de empleados**

Programa	%
INSAFORP	75.0
Públicos	14.3
Privados	10.7

A pesar de las empresas que no respondieron, se constató que el 30.8 por ciento utiliza los programas públicos de capacitación, y de estas, el 75 por ciento mencionó al INSAFORP. Llama la atención que aunque se especificaba la utilización de programas públicos, algunos empresarios mencionaban de manera específica los privados. Esta respuesta muestra cierta confusión respecto a la existencia de programas de capacitación, tanto privados como públicos. Posiblemente esto se deba a la modalidad de contratación de empresas privadas que tiene el INSAFORP para llevar a cabo capacitaciones específicas en las empresas.

Sin embargo, la razón principal aducida por los empresarios que no han utilizado los programas de capacitación existentes, es que “no los han necesitado”, seguido de “problemas de horario o interés” (segunda razón, que constituye casi la mitad de la primera). Estas respuestas son un indicativo de la poca importancia que reviste para los empresarios entrevistados la capacitación.

**Cuadro 3.34: ¿Por qué no utiliza programas públicos?**

Razón	% de empresas
No los ha necesitado	35.3
Problemas de horario, interés	14.7
No tiene información oportuna	8.8
Posee sus propios programas	8.8
Se contrata de acuerdo con requerimiento	8.8
No se cumplen con los requisitos	2.9
No hay presupuesto para capacitación	2.9
Otros	17.6

La formación que una empresa brinde a sus empleados, el entrenamiento o la capacitación que las personas reciben al iniciar su vinculación laboral, influye en el desempeño inmediato inicial. Este tema se abordó en la investigación específicamente para las y los jóvenes. Al preguntar si las y los jóvenes recibían alguna capacitación



## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

al comenzar a trabajar, se descubrió que el 77 por ciento de las empresas dan entrenamiento de inducción a los jóvenes recién contratados.

**Cuadro 3.35: Duración promedio del entrenamiento**

Tiempo	% de empresas
Un mes	26.4
De 1 a 3 semanas	25.3
Tres meses	8.8
Depende del puesto	5.5
No hay un tiempo específico continuo	4.4
Otros	4.4

El tiempo promedio de ese entrenamiento o capacitación es de alrededor un mes. En tal sentido, más del 50 por ciento de las empresas indicaron que la capacitación duraba entre 1 a 4 semanas. También hubo aquellas, un pequeño porcentaje, que no especificaron un tiempo promedio, pues explicaron que la duración dependía del puesto específico. Se debe anotar que cerca de una cuarta parte de empresas no dio ninguna respuesta, lo cual significa que la capacitación inicial no es generalizada.

En conclusión, la capacitación es una política no generalizada, incluso, algunas empresas ni siquiera conocen los programas de capacitación públicos o privados que existen. Además señalan, como una razón, que no los necesitan. Y las capacitaciones que las empresas brindan a los empleados son, en su mayoría, entrenamientos “en el puesto de trabajo”; las más específicas, esto es, las que proporcionan empresas externas a la compañía son mucho menos frecuentes. Como se ve, pocas empresas consideran la política de la capacitación como parte de los incentivos, y las que fomentan los incentivos, los dirigen, más bien, al área salarial, que tiene menos relación con el desarrollo personal y profesional, y menor desembolso por capacitaciones.

### **Rotación**

La rotación de personal influye en los costos de adaptación y de capacitación de los nuevos empleados. Una elevada rotación es una señal de inestabilidad laboral. Para conocer sobre el tema, se incluyeron una serie de preguntas de carácter general, y luego otras específicas para los jóvenes.

**Cuadro 3.36: Diferentes opiniones sobre la rotación de personal**

<b>Rubro</b>	<b>% de empresas</b>
<b>Calificación de la rotación:</b>	
Excesiva	0.0
Alta	2.2
Normal	76.9
Otro	20.9
<b>Rotación de jóvenes similar a los no jóvenes</b>	
Similar	37.4
Mayor	46.2
Menor	14.3
No contrata jóvenes	2.2
<b>¿Nivel de rotación es un problema?</b>	
Sí	26.4
No	73.6
<b>¿Existen políticas para gestionar estabilidad?</b>	
Sí	61.5
No	38.5

De acuerdo con la mayoría de las respuestas, las personas consideran que los niveles de rotación son normales y que no representan un problema. No obstante, más del 60 por ciento de las empresas experimentan esta situación; sin embargo, no se profundizó sobre políticas para gestionar la estabilidad.

**Cuadro 3.37: Opinión de empresarios sobre la rotación de las y los jóvenes**

	<b>%</b>
Tienden a permanecer en la empresa	71.4
Tienden a estar un tiempo y se van	26.4
No trabajan en la empresa jóvenes menores de 29 años	2.2

Al establecer la diferencia en el grado de rotación entre jóvenes y no jóvenes, un porcentaje considerable de empresarios indicó que la rotación juvenil es mayor. Este resultado puede estar un tanto influenciado por el prejuicio de los y las jóvenes

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

respecto a su percepción sobre la rotación alta o inestabilidad laboral. Por tanto, se indagaron los grados y las causas de la rotación entre la juventud.

**Cuadro 3.38: Opinión de los empresarios del por qué las y los jóvenes dejan de trabajar**

	%
Obtienen mejores oportunidades de trabajo	66.7
Para continuar estudiando	11.1
Porque se frustran	11.1
Otras razones	11.1

La mayoría respondió (más del 70 por ciento) que las y los jóvenes tienden a permanecer en la empresa. Las y los jóvenes que abandonan las empresas lo hacen, el 75 por ciento, por decisión propia. Mientras que el 25 por ciento, por decisión de los patronos. Cuando las empresas cesan la vinculación laboral, el 100 por ciento aduce motivos de incumplimiento de las expectativas.

### *1.4 Opinión general del mercado laboral sobre las y los jóvenes*

Hasta el momento, el análisis tomó como sujeto a la población ocupada en las empresas entrevistadas. En este acápite, se cambia el objeto por la oferta de mano de obra que reciben los empresarios. Las preguntas del cuestionario abordan la temática.

En general, los empresarios perciben características adecuadas en las personas que desean trabajar, sobre todo en lo relacionado con las “habilidades conductuales y las buenas actitudes hacia el trabajo”. La apreciación menos favorable corresponde a las habilidades técnicas de las personas.

**Cuadro 3.39 Percepción sobre las características de la oferta de mano de obra (En porcentajes)**

En la oferta laboral encuentra lo que necesita según:	Sí
Nivel educacional	76.9
Habilidades técnicas	69.2
Habilidades conductuales	80.2
Buenas actitudes hacia el trabajo	78.0

### Tercera Parte, la demanda

Aun y cuando parece existir cierta deficiencia en las habilidades técnicas de las personas, las políticas de capacitación y entrenamiento no constituyeron una práctica generalizada de las empresas. De forma más específica, la opinión de los empresarios sobre las y los jóvenes se podría convertir en una barrera a la entrada, si es que esta es desfavorable. Con el objeto de indagar sobre este aspecto, se incluyó una sección en el cuestionario que aborda temas relacionados con la opinión de los empresarios sobre los jóvenes. Todas las preguntas fueron abiertas, y los resultados recogen la frecuencia de coincidencia del total.

Se preguntó sobre las expectativas de las y los jóvenes al iniciar una vinculación laboral. La variedad de respuestas fue amplia, como se observa en el *Cuadro No. 3.40*, el cual recoge las ocho respuestas de mayor coincidencia.

**Cuadro 3.40: Opinión de los empresarios sobre las expectativas de las y los jóvenes al comenzar a trabajar**

	%
Ganar mucho dinero	28.6
Crecer junto a la empresa, experiencia	19.8
Superación personal, desarrollo	13.2
Para estudios, independizarse	9.9
Aprender	7.7
Desempeñarse bien en el trabajo	7.7
Estabilidad	6.6
Obtener algo sin mucho esfuerzo	4.4

La principal, más del 25 por ciento de empresarios la señalaron, es que las y los jóvenes esperan “ganar mucho dinero”. Le sigue, con casi el 20 por ciento, el poder “crecer junto a la empresa o ganar experiencia”, y, por último, la “superación personal”. Estas tres razones acumulan, en conjunto, más del 60 por ciento de las respuestas coincidentes. Si a estas se agregan otras razones bastante relacionadas, se observa que el 75 por ciento de las opiniones vertidas por los empresarios son favorables, y se relacionan con los deseos de superación.

A pesar de esta percepción bastante favorable, se reportan, aunque en baja proporción, percepciones no muy favorables, como la de “obtener algo sin mucho esfuerzo”.

Cuando se indagan las características tanto favorables como desfavorables de la juventud, se vuelve a confirmar la moldeabilidad o flexibilidad y la capacidad de aprendizaje. Estas son importantes para los empresarios. Adicionalmente y por encima de las mencionadas, aparece otra: la honestidad. Ahora bien, entre las características desfavorables sobresalen la irresponsabilidad, inmadurez e inexperiencia, como producto de la juventud.

**Cuadro 3.41: Características atribuidas por los empresarios a las y los jóvenes**

Desfavorables	Favorables
Irresponsabilidad	Honestidad
Inmadurez	Moldeabilidad
Inexperiencia	Capacidad de aprendizaje

Al solicitarles una categorización por nivel de importancia, la irresponsabilidad obtuvo el primer lugar, seguida por la inmadurez. Esta última se relaciona con la informalidad y mala presentación; ambas características no obtienen una coincidencia muy alta (24.6 y 11 por ciento, respectivamente).

**Cuadro 3.42: Respuesta de los empresarios a la pregunta: Lo peor de los jóvenes en el trabajo es...**

Característica	%
Irresponsabilidad	24.6
Inmadurez, informalidad, mala presentación	11.0
Poco control emocional, inestabilidad, rebeldía	9.9

Ya se había mencionado la inexistencia de políticas de contratación específicas para jóvenes en las empresas encuestadas. En esta sección, se analizan las razones por las cuales un empresario contrataría a una persona joven. A este cuestionamiento responden: responsabilidad, iniciativa y actitud proactiva, aunque esta última no se había sido mencionado antes.

**Cuadro 3.43: Respuesta de los empresarios a la pregunta: Yo de inmediato contrataría a un joven que...**

Característica	%
Responsable, proactivo, iniciativa	20.9
Habilidades para el trabajo y deseo de trabajar	18.7
Sea calificado	12.8

### Tercera Parte, la demanda

Por el contrario, aquellas característica por las cuales no contratarían a una persona joven son, en orden de mayor a menor importancia: la mala presentación, que incluye la exhibición de tatuajes; el uso de arete por los hombres o estar vestido de manera excesivamente informal. En segundo lugar, aparece la actitud, en especial, que sea negativa o que tenga pocos deseos de superación.

**Cuadro 3.44: Respuesta de los empresarios a la pregunta:  
Yo nunca contrataría a un joven que...**

Característica	%
Tenga mala presentación, tatuado, arete o mal vestido	14.3
Tenga actitud negativa, no muestre deseos de superación	12.1
Vicioso o con malas costumbres	11.0

Los empresarios perciben que las y los jóvenes que comienzan a trabajar sean capaces de desempeñarse en su trabajo y, además, de mejorar su nivel de ingreso. Cerca del 15 por ciento de las respuestas señalaron que al joven lo que le interesa es que lo contraten. Y aunque parece tautológico, estos fueron los resultados.

**Cuando 3.45: Cuando un joven llega a un trabajo, él o ella esperan...**

Característica	%
Satisfacción y tener buen desempeño en su trabajo	17.6
Mejorar su vida, estabilidad, llenar sus necesidades	15.4
Se les contrate	14.3
Aprender a trabajar	11.0

Por su parte, lo que los empresarios esperan de ellos es que respondan a la oportunidad que se les brinda y que hagan su mejor esfuerzo en el trabajo.

**Cuadro 3.46: Cuando una persona contrata  
a una o a un joven espera...**

Característica	%
Que responda a la oportunidad que se les da	22.0
Su mejor esfuerzo	20.9
Se desempeñe bien, responsabilidad, creatividad	19.8

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

La opinión de los empresarios, en general, respecto a las y los jóvenes es favorable y se centra en aspectos cualitativos, actitudinales y de presentación. Las respuestas giran menos alrededor de otros aspectos que se incluyeron como opción en preguntas anteriores, y que tienen relación con la educación y capacitación de las personas. De esto se desprende que un programa que busque apoyar a la juventud en su inserción laboral no debe descuidar los aspectos mencionados.

En conclusión, la juventud enfrenta dificultad para insertarse en el mercado laboral formal. Esta dificultad es mayor para los más jóvenes, para las mujeres y para quienes tienen un menor nivel educativo. Una política que promoviera la mayor permanencia en el sistema educativo, ayudaría a mejorar esta situación. Más que nada porque las exigencias educativas son más altas, sobre todo para las mujeres y las empresas de servicios.

La opinión que de los empresarios sobre las y los jóvenes es bastante positiva. Sobresale la importancia que dan a la flexibilidad de los jóvenes, en comparación con los adultos, así como a la relativa mayor capacidad para aprender. Entre los aspectos negativos, la irresponsabilidad es la principal, aunque también influye la presentación.

## **2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS**

### **2.1. Aspectos generales**

El estudio “Visión y expectativas del empresariado salvadoreño sobre la inserción laboral de los jóvenes” utilizó algunas entrevistas como respaldo de los datos arrojados en las encuestas. Las entrevistas ayudaron a profundizar en algunos tópicos que no aparecen de forma directa en el cuestionario, pero que serán retomados en la propuesta de políticas para el fomento del empleo juvenil.

Aunque las entrevistas tenían cinco partes claramente diferenciadas, se dio prioridad a la que tenía relación con la situación laboral de las y los jóvenes. En algunos casos, y de acuerdo con el tiempo establecido por los entrevistados, no se pudieron agotar todas las partes. Los apartados de las entrevistas fueron los siguientes (ver Anexo 1):

- Datos básicos de la asociación
- Situación económica del país
- Situación laboral del país
- Situación laboral de los jóvenes
- Soluciones

Las entrevistas se realizaron a cinco presidentes de gremiales empresariales y dos directores de instituciones del Estado, el Departamento de Previsión Social, del Ministerio de Trabajo, y el Instituto Salvadoreño de Previsión Social, en el mes de diciembre de 2004. Las instituciones fueron las siguientes:

- Asociación de Medianos y Pequeños Empresarios (AMPES)
- Asociación Bancaria Salvadoreña (ABANSA)
- Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CAMARASAL)

## Tercera Parte, la demanda

- Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción (CASALCO)
- Sociedad de Comerciantes e Industriales de El Salvador (SCIS)
- Departamento de Previsión Social del MINTRAB
- INSAFORP

### 2.2. Resultados de las entrevistas

#### Datos básicos de las asociaciones

Según la información proporcionada por lo entrevistados, AMPES es, del grupo, la gremial que tiene más miembros con casi 4 mil empresarios afiliados, siendo, por otro lado, la institución de más reciente fundación, en 1988. De las gremiales entrevistadas, CAMARASAL es la más antigua. Se fundó en 1915, por lo que, hasta este momento, 1 900 empresarios perteneces a esta asociación. SCIS y CASALCO no tenían el dato sobre la cantidad de empresarios que pertenecían a la organización, sino el número de empresas afiliadas, que era, para el primer caso, de 500; y en el segundo caso, de 150. Con ABANSA no se dispuso de esta información.

#### Situación económica del país

Varios entrevistados hablaron abiertamente sobre su visión particular del país, en concreto sobre la situación económica y empresarial. Llamó mucho la atención que no hay una opinión unívoca sobre este tema. Por lo general, los micro y pequeños empresarios son más de la opinión de que el país enfrenta serios problemas económicos relacionados con el tipo de modelo que se ha privilegiado. La visión de la situación y del rumbo del país que tienen los medianos y grandes empresarios, por su parte, es más positiva. Algunos de sus planteamientos fueron los siguientes.

- a. Estamos en un país remesa dependiente. Según algunos de los entrevistados, en el país hay un grupo de empresarios que quiere captar cerca de los 2,5 mil millones de dólares que envían los salvadoreños del exterior. Por lo tanto, invierten en centros de consumo y en infraestructura turística: construcción de *malls*, inversión en líneas aéreas. Según opiniones, este tipo de inversión pretende llevarse el dinero de las remesas otra vez para fuera. De esa manera, el país no genera riqueza.
- b. Estamos en un país con recesión económica. En algunas entrevistas se comentó que los microempresarios no venden y que, por lo tanto, no tienen dinero para pagar a las gremiales. Incluso, algunas empresas han cerrado.
- c. Existe un sistema financiero que no da financiamiento. Es un tema que dilucidaron las empresas constructoras y los micro, pequeños y medianos empresarios. El problema es que no hay financiamientos para estos sectores sociales; las entidades se han vuelto demasiado burocráticas. Hay muchas restricciones.
- d. Vivimos en un país cerca de abrirse a las grandes oportunidades económicas que traerá el tratado de libre comercio con Estados Unidos. Para algunos, el TLC con



## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

Estados Unidos marcará positivamente la situación económica y laboral del país, en los próximos años, por lo que hay que prepararse para dejarse impactar por esa situación.

### **Situación laboral del país**

En varios casos se señaló la desorientación de las políticas laborales del país. Ahora bien, esa desorientación, según opiniones, se vincula a la ausencia de marcos generales del gobierno que, son necesarios para orientar la vida pública. Por ejemplo, se mencionó que hace falta una Política Nacional de Desarrollo, que ayude a salir del estancamiento económico y a activar las ramas de la economía que no han tenido el desarrollo suficiente, pero que son importantes para el país, por ejemplo, la industria nacional.

Otra idea señalada en las entrevistas es la sensación de que los sectores laborales, representados en las gremiales entrevistadas, generan muchos puestos de trabajo, en especial las micro y pequeña empresas. Incluso algunos creen, como CASALCO, que tienen conciencia de brindar oportunidades laborales a mano de obra no calificada en una gran proporción. Ellos dicen que son de los pocos sectores que puede movilizar a esa población poco calificada.

Una opinión recurrente es el crecimiento del sector informal de la economía. Sin embargo, el director de Previsión Social mencionó que, en este punto, hay que tener mucho cuidado de no estereotipar la situación económica de los trabajadores de este sector. Él advierte que existe la tendencia de ubicar a la población más pobre en la informalidad, pero que, en realidad, también hay personas con ingresos tan altos como los de cualquier profesional.

Por último, cuando se preguntó sobre los tratados de libre comercio (sobre todo con Estados Unidos), hubo un acuerdo entre los entrevistados en cuanto a que estos marcarán el futuro laboral del país. Donde hubo desacuerdo es en cómo serán marcados nuestros países. Así, por ejemplo, los más optimistas mencionaron que los tratados forzarán a los empresarios locales a mejorar la calidad de sus productos, y que pondrán barreras arancelarias a los países asiáticos que quieran comercializar en la región. Los menos optimistas mencionaron que será una competencia desigual que acabará con las micro y pequeñas empresas. Sin embargo, también surgió una postura intermedia, y es que, a pesar del riesgo, los tratados constituyen, de alguna manera, una oportunidad, incluso para las micro y pequeñas empresas, porque pueden surgir programas que favorezcan su inserción en ese mercado. Como ejemplo, se habla de los 60 millones de dólares que la AID tiene destinados para que las micro y pequeñas empresas se integren en grupos asociativos y cadenas productivas.

### **Situación laboral de las y los jóvenes**

Aunque fue común que los entrevistados reconocieran la existencia de grupos en desventaja en el mercado laboral, no todos identificaron a las y los jóvenes como uno

## Tercera Parte, la demanda

de ellos. Algunos hasta afirmaron que en sus sectores trabajan más jóvenes que otros grupos, y señalaron que algunas empresas tienen la política informal de contratar a personas que no sobrepasen los 35 años.

Otra razón por la cual no fue fácil identificar a los jóvenes como un grupo vulnerable por la dificultad para incorporarse al mercado laboral, es porque este sector de la población trabaja en empresas familiares. En tal sentido, no obtienen una remuneración salarial, pero están insertos en el mercado laboral.

Ahora bien, la mayoría coincidió en que los jóvenes insertos en el mercado laboral realizan trabajos que no requieren de una calificación técnica elevada. Además, según la opinión de algunos entrevistados, es muy difícil que puedan tenerla, ya que la mayoría proviene de zonas rurales o marginales, en donde su educación apenas alcanza los niveles básicos.

Otros puntualizaron que el problema del desempleo juvenil estriba en que la juventud no tiene la calificación necesaria para trabajos mejor remunerados o de mayor calidad. Por tanto, insisten en decir que hay trabajo en este país, y que lo que no existe es mano de obra calificada. Ese fue un punto de coincidencia, la afirmación de la necesidad no solo de personal obrero sino de personal técnico.

Hubo quienes afirmaron que el tema del primer empleo es importante, aunque enfatizaron que era más una necesidad del sector formal de la economía, lo cual dependía del tipo de rama en la que se participaba. Así, por ejemplo, en el comercio se pide algo de experiencia, aunque no mucha.

### **Soluciones laborales**

En este apartado se trataron de identificar las razones por las cuales, según los empresarios, la juventud tiene más dificultad para integrarse al mercado laboral. Las respuestas se dividieron en dos grandes categorías: las que tenían que ver directamente con problemas laborales, y las relacionadas con problemas educacionales.

a. El problema de la inserción laboral de los jóvenes está en el mercado laboral

En este bloque de respuestas aparece la necesidad de replantear la dinámica del mercado laboral a través de un criterio, que es el de apoyar a los sectores de la economía que más favorecen a la población joven del país. Así, en una política nacional de desarrollo, un punto clave sería el apoyo de aquellas ramas del mercado laboral que apuestan decididamente por la juventud.

Además del criterio mencionado, existe la necesidad de trabajar en dos vías. La primera consiste en revisar una serie de leyes, programas o iniciativas vigentes, que fueron creados con el fin de mejorar el mercado laboral. Una revisión actual permitiría reformar aquellas que, en la práctica, están en desuso, o ampliar las que son exitosas, pero que tienen escasa cobertura. La segunda vía de trabajo consiste en crear nuevos programas que se desprendan de políticas novedosas, que ayuden a, por un lado, reducir la dificultad de las y los jóvenes para insertarse en el mercado laboral, y, por el otro, a impulsar proyectos que entusiasmen a los empresarios a ceder espacios

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

laborales para ellos y ellas. Algunas de las respuestas obtenidas en las entrevistas fueron las siguientes:

1. Falta desarrollar, a través de inversión económica, aquellos sectores de la economía que de verdad contratan a jóvenes. Por ejemplo, no se ha establecido la Ley para el Fomento al sector de la Micro y Pequeña Empresa o la creación de bancos de fomento y no solo de crédito.
2. No ha habido una revisión de la Ley de Aprendizaje.
3. No se incentiva a la empresa privada en este tipo de iniciativas.
4. No se destinan fuentes de financiamiento para estos proyectos.
5. No se han desarrollado programas de pasantías.
6. No se fortalecen programas exitosos, como el de INSAFORP y su Empresa-Centro
7. No se promueve el emprendedurismo entre los jóvenes.
8. b. El problema de la inserción laboral de los jóvenes está en el sistema educativo.

Aquí aparece de nuevo una gran gama de respuestas, que van desde las más universales hasta las más específicas. En términos generales, los empresarios expresaron cierto descontento con el sistema educativo nacional, debido a la incapacidad para proporcionarle a la juventud las competencias necesarias para los puestos de trabajo de los que disponen. En concreto, se mencionaron tres aspectos que constituyen los vacíos del sistema: orientación vocacional, formación técnico profesional y formación técnica superior (universitaria). Sus respuestas fueron las siguientes:

1. No hay una buena orientación de la política educativa.
2. No se incentivan los bachilleratos técnicos ni otros estudios técnicos o de investigación.
3. No se ha evaluado la orientación que tienen los bachilleratos y las carreras universitarias.
4. No se da orientación vocacional desde los institutos de educación media ni superior para que los jóvenes tengan más claros qué quieren hacer.
5. No existe una escuela vocacional al estilo de lo que fue el Instituto Obrero Patronal.
6. No se evalúa la posibilidad de nuevas carreras más operativas, a sugerencias de las empresas.
7. No se ha revisado la Ley de Aprendizaje.
8. No se ha desarrollado la idea de una Universidad Empresarial ni de sistemas de pasantías.
9. No se ha roto el paradigma cultural que “solo el profesional puede tener éxito en la vida”.
10. No hay suficiente capacitación técnica a todo nivel, por el poco reforzamiento de las carreras técnicas y los pocos programas encaminados a mejorar la formación en esa área.

## Tercera Parte, la demanda

### **Programas existentes**

Un aspecto interesante de las entrevistas a las gremiales es que algunas han desarrollado pequeños programas para mejorar la integración de los jóvenes al mercado laboral. Los programas van dirigidos en tres direcciones: a la creación de un puesto de trabajo específico para jóvenes, al fomento del emprendedurismo y a la formación complementaria para elevar su calificación.

1. La AMPES creó el programa Vendedor Externo con Cartera de Cliente (VECC) para jóvenes, de entre 18 y 25 años, que no tenían experiencia laboral. Comenzó con un grupo de 300 jóvenes. La ventaja de este programa es que hay flexibilidad en la utilización de este sector poblacional, y no requiere de una gran inversión en infraestructura o puestos de trabajo internos. Han tenido el apoyo de INSAFORP.
2. En CAMARASAL existe, desde hace seis meses, el Comité de Jóvenes Empresarios, en donde participan 13 miembros activos, quienes están ideando la manera de promover el emprendedurismo entre los jóvenes. Hasta el momento, tienen, como propuesta concreta, el diseño de la Guía del Emprender. Han tenido el apoyo de CONAMYPE.
3. La SCIS está dando capacitación a jóvenes en temas contables, en comercialización de productos y mercadeo. El programa invita a los jóvenes sin experiencia laboral y sin trabajo a participar, para, de esa forma, calificarlos más en el área laboral.

### **Visión del las y los jóvenes**

En esta parte de la entrevista se obtuvo la visión que los empresarios sobre los jóvenes en lo que respecta a su desempeño laboral. Como podrá observarse más adelante, las opiniones se dividen en positivas, entendiendo estas como las ventajas que los jóvenes ofrecen a las empresas, y negativas.

### **Ventajas**

Los empresarios señalaron tres aportes de los jóvenes a las empresas. La primera es la flexibilidad, entendiendo esta como la facilidad para adaptarse a varias situaciones. Se tiene, por ejemplo, que la etapa de inducción del joven es más fácil que la de un adulto, y que no son necesarios los reglamentos o manuales de procedimiento. Por lo tanto, ni siquiera es importante un contrato de trabajo.

En segundo lugar, los empresarios elogiaron que los jóvenes están más informados y más capacitados en informática. Mencionaron que si ocuparan esa información con inteligencia, podrían ser más asertivos en cómo insertarse al mercado laboral. También refirieron que la mayor información de la que disponen los vuelve más exigentes respecto al tipo de trabajo que buscan.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

Por último, algunos mencionaron que los jóvenes son tremendamente listos para aprender. Por eso, lo importante es enseñarles buenas técnicas para que puedan ser más productivos.

### **Desventajas**

En términos generales, los empresarios sienten mucho descontento ante la actitud de los jóvenes en el trabajo. Hay dos tipos de malestares, que se relacionan con el grado de involucramiento del joven con la empresa. Los empresarios afirman que están “los que no hacen nada y quieren ganar mucho” y “los que hacen lo que les corresponde y con eso se conforman”. En ambos casos, reclaman la falta de entrega absoluta. En la primera situación, ni siquiera existe un compromiso mínimo; y en la segunda, existe un compromiso mediocre o conformista. Por esta falta de compromiso, al joven no le interesa esforzarse para ser mejor trabajador, su rotación dura de 2 a 3 años, sólo quiere pasar el día, se quejan de todo, pero no proponen alternativas.

Cuando los empresarios tratan de explicar el comportamiento de los jóvenes, hay cuatro ideas recurrentes. La primera es que les hacen falta valores, y aunque tienen una suficiente formación intelectual, esta no va acompañada de una formación personal. La segunda es que no han descubierto su vocación y no tienen claro qué quieren hacer en la vida. La tercera es que reciben remesas y, por lo tanto, prefieren esperar a que les llegue el cheque a motivarse por el trabajo. Y, finalmente, los jóvenes piensan en cómo ayudar a su familia en lo económico, así que no les queda más remedio que trabajar en dónde existen mejores posibilidades. Muestra de ello es que los técnicos duran más; mientras que quienes tienen trabajos menos especializados, se van rápido.

### **Estrategias para una el fomento del empleo juvenil**

Se reproducen, en esta sección, una serie de recomendaciones que podrían ser estrategias por seguir a la hora de crear una política de fomento del empleo juvenil. Las estrategias van desde aquellas que involucran al gobierno central, pasando por instancias intermedias, hasta, finalmente, llegar a sugerencias concretas y específicas.

- Falta una política que ayude a cohesionar los esfuerzos dispersos que se están haciendo.
- Es necesaria la participación de las instancias de gobierno que se han creado, por ejemplo, la Mesa de trabajo de la pequeña y mediana empresa para discutir este tipo de temas.
- Debe desarrollarse un modelo económico basado en la tecnología, en donde los jóvenes estarían más capacitados e interesados en participar.
- Tiene que haber una estrategia premeditada para el desarrollo de las habilidades de los jóvenes.
- Es importante buscar trabajos en donde los jóvenes no sean una carga para las empresas. Por ejemplo, contrataciones como empleados externos y no como internos donde las plazas están llenas.

### Tercera Parte, la demanda

- La gente tiene que salir delante de manera individual; cada persona tiene que proponerse entrar al mercado laboral de la mejor manera.

#### **Institucionalidad pública pertinente**

Finalmente, se consultó a los entrevistados cuál debería ser la institucionalidad pública pertinente óptima para desarrollar un trabajo de coordinación que relacione la temática de juventud y el mercado laboral. En términos generales, mencionaron, en primer lugar, al Ministerio de Trabajo como instancia pertinente, siempre y cuando, y según lo comunicado, tuviera algún tipo de transformación en la función que ha desempeñado hasta ahora.

En segundo lugar, se mencionó un trabajo entre las diversas instancias y organizaciones del país. Así, se pensó que un trabajo, en conjunto, con la combinación Estado-empresa privada-universidades podría mejorar la situación de los jóvenes en el mercado laboral. Valga aclarar que, en alguna entrevista, también se dijo que debía incorporarse en esta terna a los sindicatos y a los obreros.

Por último, se hizo mención de otras instituciones, como el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, y el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, en el sentido de que podrían tener un papel relevante en esta iniciativa. La Secretaría de la Juventud resultó ser desconocida para las instituciones gremiales entrevistadas, pues muy poco sabían de sus iniciativas y programas, y sugirieron que se difundiera más sobre lo que están haciendo.

#### **CONCLUSIONES**

A lo largo del documento se han presentado los resultados obtenidos de los dos instrumentos utilizados para llevar a cabo el sondeo: las entrevistas con funcionarios de la empresa privada y del gobierno, y la encuesta empresarial en el AMSS. A pesar de que en cada acápite se incluye una conclusión sobre el mismo, en este capítulo se recogen las conclusiones que, desde nuestra perspectiva, afectan más la inserción laboral juvenil. La lógica de presentación de este capítulo corresponde a la estructura de los capítulos precedentes. Además de presentar las conclusiones, se muestran planteamientos generales sobre estrategias para mejorar la inserción juvenil al mercado laboral. Se debe aclarar, sin embargo, que se trata más de una idea bastante general, cuyo desarrollo y profundización será parte de otro trabajo posterior.

Tanto la encuesta como las entrevistas no permiten hacer inferencias respecto al sector empresarial salvadoreño como un todo; sin embargo, sí permiten tomar el pulso en cuanto a lo que los empresarios están viviendo, sintiendo y esperando sobre los temas abordados. Es un sondeo de opinión que, si bien no representa la totalidad del empresario salvadoreño, permite conocer la opinión de las empresas del sector formal, en sus distintos tamaños y sectores, o del AMSS, así como la opinión de importantes funcionarios que representan los intereses gremiales o gubernamentales. En ese sentido, los resultados son útiles como evidencia de las tendencias en el sector empresarial.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

Lo primero por comentar es el ambiente positivo que perciben los empresarios respecto al futuro, optimismo que se fundamenta en el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. Las grandes empresas y las de servicios son las más convencidas de esta apreciación. De manera simultánea, el sector que visualiza resultados menos positivos es el industrial y, en menor medida, la pequeña empresa. Esto indica que la posibilidad de oportunidades de trabajo, en general, es menor en las empresas industriales y en las empresas pequeñas.

Las empresas usan tecnología estándar; sin embargo, en las empresas de servicio, el uso de alta tecnología o tecnología de punta es mayor. Este hecho, unido a las buenas expectativas de este tipo de empresa, permite inferir que una estrategia sería tratar de insertar a los jóvenes en las empresas de servicios. Esto requiere de una capacitación o familiarización más profunda con la tecnología, que solo el uso de computadoras y el conocimiento de un *software* específico.

Para las empresas, es importante la capacitación, sobre todo a medida que aumentan su tamaño. La excepción corresponde a las empresas industriales, las cuales poseen, en su mayoría, tecnología estándar y, por lo mismo, conocida. También es importante la creación de nuevos productos (ya sean bienes o servicios para la venta). En este sentido, otra estrategia consiste en fomentar el espíritu innovador y la capacidad de adaptación al cambio en lo jóvenes.

En las empresas formales del AMSS, el tipo de contratación más aceptado es el contrato directo, el cual es de mejor calidad entre las opciones presentadas (contrato directo, subcontratación y suministrados por terceros). A pesar de ello, los resultados revelan una tendencia a preferir la subcontratación entre menor es el tamaño de la empresa. Hay que recordar que la subcontratación no incluye las prestaciones de la seguridad social. Por consiguiente, la inserción laboral juvenil debe privilegiar el contrato directo. La subcontratación es más adecuada para las profesiones liberales y los consultores, personas adultas o cercanas a abandonar la juventud.

La inserción laboral es más difícil para las mujeres que para los hombres. A ellas se les exigen mayores niveles educativos que a los hombres y se las contrata menos. Esto explica, en parte, la alta proporción de mujeres en el sector informal de la economía. Una estrategia importante es el apoyo a la igualdad de género en la demanda laboral.

De acuerdo con las edades de contratación, las empresas prefieren personal adulto, pero no adultos mayores. El grupo de edad más solicitado es el de los 30 hasta los 45 años (que se conocen como adultos contemporáneos). Los más jóvenes casi no poseen representación (1 por ciento de los menores de 18 años). Este resultado se relaciona con la exigencia de mayor preparación educativa o, en su defecto, de mayor capacitación. En esta línea de pensamiento, subsidiar la educación sería una estrategia para la obtención, posterior, de mejores puestos de trabajo, al menos hasta cierta edad. Por otro lado, la población muy joven se ve obligada a entrar al mercado laboral, debido a las necesidades de ingreso de su familia. En esta situación, en lugar de comenzar a trabajar, en desventaja, una mejor opción es postergar el ingreso al

### Tercera Parte, la demanda

mercado y obtener mayor capacitación; un subsidio podría ser una opción. El hecho de que en el 70 por ciento de los puestos de trabajo los trabajadores posean, como mínimo, estudios de bachillerato (el cual se alcanza alrededor de los 18 años) refuerza este argumento. Este porcentaje es superior al 80 por ciento, en el caso de las mujeres.

Los empleos a los cuales tienen mayor acceso los jóvenes son los de vendedores, labores administrativas y servicios; podría pensarse que estos últimos corresponden a quienes están menos calificados o posean un menor nivel educativo. La poca representación de los jóvenes en las áreas técnicas puede obedecer a la poca oferta. Pero hay que recordar que el fomento de la capacitación técnica está en consonancia con el uso de nueva tecnología. En tal sentido, habría que acercar la capacitación a las necesidades de las empresas.

Una ventaja a la hora de diseñar y llevar a cabo una política o estrategia de inserción laboral juvenil, es la buena opinión de los empresarios sobre los jóvenes. Ya se conoce las características que más aprecian: la capacidad de aprendizaje y de adaptación a las circunstancias. Fomentar la capacitación o educación por competencias, en lugar de contenidos, es una forma de calificar mejor a los jóvenes para que puedan enfrentar las exigencias del mercado laboral. El fomento de valores, como la responsabilidad o eficiencia, también contribuye a una menor inserción laboral. Por último, se debe pensar en las formas de abordar el tema de la presentación personal.

Asimismo es importante una política o campaña de concientización, dirigida a los empresarios, sobre la situación difícil de los jóvenes para insertarse en el mercado laboral. Las entrevistas permiten confirmar las exigencias de las empresas en calificación técnica o experiencia. A eso hay que agregar que los empresarios visualizan problemas relacionados con el tipo de educación de los jóvenes y su falta de conocimientos técnicos.

Existe, al menos, una actitud positiva hacia la implementación de programas, políticas o estrategias que benefician a los jóvenes y a los empresarios. Por ende, se parte de una base adecuada para implementar un programa adecuado.

Para finalizar, el mercado laboral es difícil para cualquier salvadoreño, y, para los jóvenes en particular, las exigencias han aumentando. Ahora bien, dadas las condiciones actuales, la tendencia es que van a aumentar. No obstante, existe un clima adecuado por parte de los empresarios, quienes, al final, son los que ofrecen los puestos de trabajo. En estas condiciones, hay que pensar en una estrategia creativa que mejore la inserción laboral juvenil. Debe pensarse en una estrategia beneficiosa para las y los jóvenes, para los empresarios y, en definitiva, para el país.



## **ANEXO 1**

### ***DISEÑO METODOLÓGICO***

El objetivo general de esta investigación es conocer las prácticas de los empresarios, y las percepciones de los empresarios y los funcionarios públicos sobre la demanda de empleo para la juventud del área metropolitana de San Salvador (AMSS). Por su parte, los objetivos específicos son: identificar la demanda de trabajo de las empresas en el AMSS, diferenciando a las empresas por tamaño y sector al que pertenecen, con énfasis en la mano de obra juvenil; conocer las políticas y prácticas de contratación y capacitación de las empresas en el AMSS; conocer las experiencias y la visión de los empresarios y funcionarios públicos sobre los trabajadores jóvenes.

Para cumplir con los objetivos planteados, se utilizaron dos instrumentos de recopilación de la información. A) una encuesta que debía aplicarse a los empresarios, cuyas empresas se encontraban en el área metropolitana de San Salvador. Fueron alrededor de 90 entrevistas, clasificadas según rama y tamaño. B) Entrevistas, las cuales se hicieron a representantes de los gremios empresariales, las empresas privadas y a los funcionarios de instituciones públicas relevantes.

Para el AMSS se incluyó, entre los informantes clave, a los representantes de ANEP (Asociación Nacional de la Empresa Privada), AMPES (Asociación de Medianos y Pequeños Empresarios), ASI (Asociación Salvadoreña de Industriales), Cámara de Comercio, CASALCO (Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción), del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), entre los principales.

#### **Trabajo de campo de la encuesta**

La encuesta tuvo su cobertura en el área metropolitana de San Salvador (AMSS). El trabajo de campo fue dirigido e implementado mediante entrevistas personales a ejecutivos o propietarios de los establecimientos visitados, los cuales se seleccionaron como parte de la muestra. Previamente se capacitó a los encuestadores sobre los contenidos del formulario, en especial sobre los temas relacionados con la identificación de datos socioeconómicos de la empresa y de los empleados de la misma. La recolección de datos se realizó durante los meses de septiembre y diciembre de 2004. Los datos obtenidos de la recolección están referidos al último año de operación del establecimiento.

#### **Diseño muestral**

Para realizar esta encuesta, se tomaron en cuenta todos aquellos establecimientos que cotizaban al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y que poseían 10 empleados o más. Se excluyeron todas las empresas informales que no cotizaban al seguro social o que, aunque cotizaban, poseían menos de 10 empleados. Entonces, la población universo de establecimientos correspondió con el directorio de

### Tercera Parte, la demanda

establecimientos de pequeña, mediana y gran empresas del ISSS, ubicadas dentro del AMSS. De acuerdo con la información de la base de datos de dicho directorio, las empresas se clasifican según tamaño y sector de actividad económica. Los tamaños considerados son los siguientes:

Pequeña empresa: entre 10 y 49 empleados

Mediana empresa: entre 50 y 99 empleados

Gran empresa: 100 y más empleados

Los sectores considerados fueron: el industrial, comercio y servicio. La base de datos utilizada como marco muestral, registró un total de 84 737 establecimientos en el AMSS, de los cuales el 22.4 por ciento pertenece a la industria, el 35.8 por ciento al comercio y el 41.8 por ciento a servicios.

**Cuadro 3.47: Establecimientos por sector y tamaño en el AMSS**

	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Industria	1,333	269	288	1,890
Comercio	2,650	260	108	3,018
Servicios	2,939	354	230	3,523
TOTAL	6,922	883	626	8,431

#### Tamaño y selección de la muestra

La muestra de empresas se seleccionó tratando de respetar la estratificación. La selección para las pequeñas y medianas empresas se realizó de forma aleatoria, para lo cual se ordenó la base de datos por sector, según tamaño, y luego se procedió a la selección. En los listados de establecimientos seleccionados, se incluyeron una serie de reemplazos previendo los rechazos. Se realizaron, en total, 90 encuestas distribuidas de la siguiente manera:

**Cuadro 3.48: Establecimientos por sector y tamaño en el AMSS de la muestra**

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Industria	0	7	10	6	23
Comercio	0	19	7	10	36
Servicios	1	16	4	11	32
TOTAL	1	42	21	27	91

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

Para efectos de procesamiento de la muestra, la única empresa clasificada como microempresa se reubicó en la pequeña empresa. La reclasificación tomó como base el número de empleados. Esta única empresa cuenta con 9 empleados. Existen algunas clasificaciones en donde la microempresa cuenta con 5 empleados o menos.

### Procesamiento de la información

Para llevar a cabo el procesamiento de la información, se siguieron varios procesos: crítica, revisión, codificación, procesamiento y depuración de la base de datos. La crítica permite validar la encuesta. En caso de ser necesario, se devuelve al encuestador para que la información se complete o verifique de acuerdo con los criterios establecidos como válidos. Luego se prosigue con la codificación de la misma para su posterior procesamiento. La entrada de datos se realizó en el Data Entry. Para llevar a cabo el análisis de la información se utilizó SPSS, versión 10.

### Conceptos y definiciones utilizados

Los sectores se clasificaron en industria, comercio y servicios. Para distribuirlos dentro de cada sector se utilizó la clasificación CIIU (Clasificación Industrial Internacional Uniforme) de Naciones Unidas.

<b>Microempresa</b>	Establecimiento con menos de 10 personas ocupadas.
<b>Pequeña empresa</b>	Establecimientos con menos de 10 a 49 personas ocupadas.
<b>Mediana empresa</b>	Establecimiento con 50 a 99 personas ocupadas.
<b>Gran empresa</b>	Establecimientos con más de 100 empresas.
<b>Contrato directo</b>	Se trata de las personas con vinculación directa en la empresa, que cuentan con contrato o que se encuentran todos los meses en la planilla de pagos.
<b>Subcontrato</b>	Son personas contratadas por la empresa en la modalidad de pago por servicios o contratos; también se les suele llamar supernumerarios, a destajo, por carga. También se trata de personas contratadas cuando existen situaciones especiales, como las temporadas navideñas, o la contratación de un pedido grande que necesita de personal extra.
<b>Suministrados por terceros</b>	Se trata de personas que trabajan en la empresa, pero que les paga otra empresa subcontratada. El ejemplo más típico es el personal de vigilancia o de limpieza.
<b>Cargos directivos</b>	Se refiere a gerentes.

Tercera Parte, la demanda

<b>Profesionales</b>	Personas que poseen un título universitario y trabajan en alguna de las áreas de la empresa.
<b>Técnicos</b>	Personas que poseen un título técnico y trabajan en alguna de las áreas de la empresa.
<b>Administrativos</b>	Personas que laboran en áreas administrativas, y no poseen un título universitario, como secretarias, encargados de planillas.
<b>Vendedores</b>	Personas que trabajan en el área de ventas en contacto directo con los clientes.
<b>Obrero calificado</b>	Personas que trabajan en las áreas de producción de la empresa y que poseen una calificación técnica determinada.
<b>Obrero no calificado</b>	Persona que trabaja en las áreas de producción de la empresa y que no es necesario que posea una calificación técnica determinada.
<b>Básica</b>	Hasta sexto grado (6°).
<b>Tercer ciclo</b>	Noveno grado (9°).
<b>Bachillerato académico</b>	Cualquier bachillerato que no sea técnico.
<b>Bachillerato técnico</b>	Aquellos que tienen una especialidad técnica, como electricidad, mecánica, enfermería, contaduría.
<b>Superior no universitario</b>	Estudios en instituciones avaladas por el Ministerio de Educación, como los institutos técnicos.
<b>Superior universitario</b>	Estudios llevados a cabo en universidades avaladas por el Ministerio de Educación,
<b>Posgrados</b>	Estudios luego de haber obtenido un grado universitario de ingeniero, licenciado, arquitecto. Los más comunes son magíster y doctor.

**ANEXO 2**

---

## Tercera Parte, la demanda



## Tercera Parte, la demanda





## Tercera Parte, la demanda



## Tercera Parte, la demanda



## ANEXO 3

### *Guía para entrevista con Empresarios*

#### **Datos básicos de la asociación**

¿Qué tipos de actividades empresariales Uds. representan? ¿Desde cuándo? ¿Cuáles son sus principales logros? ¿Cómo ha evolucionado la importancia de su gremial en el país? ¿Han tenido alguna crisis como gremio?

#### **Opinión sobre la situación económica y empresarial del país**

¿En su opinión cómo considera la situación económica del país? ¿Qué opina del poco crecimiento del PIB en los últimos años? ¿Cuáles cree que son las razones para que la economía no haya crecido? ¿Esta falta de crecimiento se vuelve sensible en las empresas que Ud. representa? ¿Qué opina de los tratados de libre comercio, considera que esto les traerá beneficio a Ud. como gremio?

#### **Entrando al tema laboral.**

¿Considera que su gremio contrata una buena cantidad de personas en el país? ¿Conoce Ud. el porcentaje del empleo que representan? ¿Cree que en los últimos años están contratando más gente o menos gente?

¿Tienen una política de recursos humanos? ¿Consideran ustedes que han perfil específico del tipo de trabajador que necesitan? ¿Cuál sería un perfil ideal a la que Ud. siempre contrataría (describa)?

#### **Entrando al tema laboral juvenil.**

¿Dentro de todos sus trabajadores que cantidad son jóvenes de 15 a 24 años? ¿Han variado ese porcentaje en los últimos 5 años? ¿Qué tipo de trabajo ejecutan los jóvenes, igual que los adultos o de otro tipo, de menor importancia? ¿Qué cargo usualmente tienen? ¿Para Uds. es importante el nivel educativo de los jóvenes, qué nivel es el más adecuado para Uds. contratarlo? ¿Considera Ud. que las empresas prefieren empleados jóvenes (entre esas edades) o con más edad? ¿Por qué? ¿Cuáles son las razones a favor por las que un empresario de su gremio contrataría a un joven? ¿Y cuál las razones en contra?

En general ¿cómo encuentran a los jóvenes que trabajan en sus empresas en cuanto a las habilidades específicas? Y ¿cómo encuentran a los jóvenes que trabajan en sus empresas en cuanto a las actitudes valores, etc.? ¿A encontrado cambios en los últimos 5 años en estas categorías?

¿Permanecen los jóvenes en las empresas o la rotación es más alta? ¿Por qué? ¿Cree usted que los jóvenes entran a trabajar con expectativas correctas? ¿Sino es así qué pasa con ellos?

Según la DYGESTIC (Dirección General de Estadísticas y Censos) la tasa de desempleo en el país para el año 2003 andaba por el 7% y la tasa de desempleo juvenil abierta era el 12%. ¿Qué opina Ud. de esto? ¿Cree que los jóvenes están más afectados por el desempleo? ¿Por qué cree que pasa esto?

Algunos jóvenes dicen que les es más difícil empezar a trabajar porque los empresarios les piden experiencia y ellos no las tienen ¿qué opina de esto? ¿Cómo contratan a los jóvenes de sus empresas? ¿Hay alguna ley que regule la contratación de jóvenes en el país, cómo les afecta esto a Uds.? Algunos empresarios dijeron que lo único bueno de contratar jóvenes es que se les paga menos ¿Qué opina Ud. de eso? ¿En programas de capacitación para jóvenes, estudiantes en práctica, etc.?

#### **Soluciones**

¿Qué podría hacer la empresa privada para facilitar la incorporación de los jóvenes a las empresas? ¿Participan algunas de las empresas del gremio o como gremio dentro de algún programa del MINTRAB de intermediación laboral? ¿Cree que este esfuerzo vale la pena?

Algunos analistas del mercado laboral consideran que debería aparecer una ley que establezca que las empresas privadas reserven un porcentaje de sus puestos de trabajo para jóvenes. ¿Qué opina de esto?

# LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS PARA EL “FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL” 2005.

MARLON CARRANZA<sup>16</sup>  
IUDOP

## Introducción

La Propuesta de Políticas Públicas “Fomento del Empleo Juvenil” 2005 es el resultado final del proyecto regional denominado Integración de Jóvenes al Mercado Laboral, CEPAL/GTZ, que tenía como objetivo principal determinar, en cinco países de América Latina, las características de la inserción laboral juvenil y los obstáculos para lograrlo. En El Salvador, la CEPAL y la Cooperación Técnica Alemana (GTZ) firmaron un convenio de cooperación con el Ministerio de Trabajo, para que coordinara las diferentes acciones orientadas a la elaboración de dicha Propuesta.

En el proceso se pueden distinguir tres fases. La primera fue la realización de tres investigaciones, en torno al tema de la inserción laboral de las y los jóvenes en El Salvador. Los estudios contribuyeron a actualizar la información sobre su situación en el mercado de trabajo salvadoreño y, al mismo tiempo, a detectar experiencias exitosas dirigidas a mejorar los procesos de inserción laboral. Un valor muy importante de los estudios fue la inclusión de la visión de las y los jóvenes, así como la del empresariado, lo cual permitió establecer, desde ambas perspectivas, las posibilidades y los obstáculos de la integración al mercado laboral nacional actual.

---

16 Aunque la redacción final del documento fue responsabilidad del Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP), el Ministerio de Trabajo, la Secretaría de la Juventud y la Sociedad Alemana de Cooperación Técnica hicieron una revisión exhaustiva y dieron aportes fundamentales para el documento.

## Cuarta Parte, la propuesta

En la segunda fase se llevaron a cabo tres talleres de consulta en tres regiones del país, con el objetivo de dar a conocer los resultados de los estudios a un grupo seleccionado de jóvenes y adultos actores locales, y recoger sus comentarios y reflexiones, los cuales ayudarían a orientar la Propuesta. Los talleres de consulta y difusión de información se realizaron en el departamento de La Paz, en el Valle de San Andrés y en el área metropolitana de San Salvador. Participaron aproximadamente cien jóvenes y treinta adultos en total.

Finalmente se revisaron otras propuestas que, de forma directa e indirecta, buscaban mejorar la situación laboral de los y las jóvenes en el país. Un documento clave en el proceso de elaboración de esta propuesta ha sido el “Plan Nacional de Juventud”, desarrollado por la Secretaría de la Juventud de El Salvador.

### ***1. Contexto y justificación de una política nacional para el fomento del empleo juvenil***

El Salvador es un país joven. Las dos terceras partes de su población poseen menos de 30 años; el 20% comprende entre los 15 y 24 años, lo cual coincide con las tendencias mundiales de los países en desarrollo, según Naciones Unidas. Este aspecto demográfico se refleja, además, en términos económicos: en 2003, la juventud salvadoreña representó la cuarta parte de la población económicamente activa (PEA), que constituye la oferta laboral más importante, según grupos etáricos. La PEA joven, que está conformada por personas ocupadas y desempleadas, enfrenta una serie de desventajas laborales en relación con las personas adultas. Entre las y los jóvenes ocupados, el 40% posee un subempleo invisible, y trabaja el mismo tiempo que un adulto por menos dinero. Así, el 13% de la población de 15 a 24 años se encuentra desempleada (15 en el caso de los hombres, 10 en el caso de las mujeres), porcentaje que se duplica en comparación con el de los adultos (25 a 45 años) y se triplica, si se compara con el de los mayores de 45 años.

Lo anterior indica que para optimizar la utilización del recurso humano joven, es preciso superar las desventajas que se acaban de citar. Hoy en día, la población joven posee habilidades que pueden ser explotadas, si se canalizan de forma productiva. A pesar de que solo el 12% tiene más de 12 años de educación o que el 40% deserta antes de culminar el ciclo respectivo, lo cual muestra los agudos problemas de calidad educativa que debe encarar en el futuro inmediato (CEPAL, 2004), la generación joven dobla en promedio de años de escolaridad a la población adulta de todo el país, tiene más capacidad para adaptarse a la flexibilización de los requerimientos de las nuevas empresas competitivas, y está más familiarizada con la tecnología de punta y los sistemas de información modernos. Por eso no es extraño que, en 2000, FUSADES y el BID organizaran, en el país, el seminario “La oportunidad demográfica y cómo aprovecharla”, lema que ayuda a constatar que las y los jóvenes son una gran oportunidad para El Salvador, si las condiciones son favorables.



Visualizando el contexto que rodea a la juventud salvadoreña, en primer lugar, es importante entender que este grupo poblacional, a diferencia de otras generaciones, ha vivido en un país que se ha transformado radicalmente, sobre todo en la última década, y que ha mejorado en varios aspectos su dinámica económica, social y política. Así, la pobreza, las tasas de desnutrición infantil y la fecundidad han disminuido en los últimos años, al igual que el déficit habitacional. También ha aumentado la cobertura de los servicios sociales básicos, se ha recuperado el ingreso y se han ampliado las oportunidades laborales para las mujeres. Sin embargo, todavía persisten problemas en todos los ámbitos. De acuerdo con el Informe sobre el Desarrollo Humano 2003 del PNUD, la pobreza sigue siendo elevada, persiste la falta de acceso a los servicios básicos para una gran proporción de la población y la brecha entre el medio rural y el urbano sigue siendo gigantesca (PNUD, 2003).

Ante esta situación, cabe destacar que El Salvador (junto con Honduras y Nicaragua) es uno de los países que menos inversión social realiza (apenas 82 dólares per cápita, en comparación con los 1 500 dólares que invierten Argentina y Uruguay, en el otro extremo). En términos de porcentaje del producto bruto interno, el gasto social en El Salvador es el más bajo de toda la región (apenas 4,2%, en comparación con el 25% de Panamá y Uruguay, en el otro extremo). Lo mismo se refleja al identificar el porcentaje de gasto público social, en el conjunto del gasto público: en El Salvador es de apenas el 31%, frente al 75% en Uruguay (CEPAL, 2004).

En este sentido, una política nacional para el fomento del empleo juvenil debe orientar las acciones a la integración de este sector poblacional al mercado laboral y a la creación de una base económica para el retiro de la generación productiva actual. El objetivo de esta Propuesta es elaborar los lineamientos para una Política Nacional de Fomento del Empleo Juvenil, que sirva de base para el Plan Nacional para el desarrollo de políticas activas, dirigidas a facilitar la inserción de las y los jóvenes al mercado laboral.

## **2. Marco jurídico e institucional de la Propuesta**

En El Salvador, la categoría de “joven” apareció hace muy poco tiempo con la creación de la Secretaría de la Juventud, en 2003. Anteriormente se utilizaban los términos “menor” y “adulto”, para lo cual el criterio de división lo constituía la mayoría de edad, esto es, los 18 años. Aunque la definición de “juventud” es compleja y debatible, el rango que utilizan más comúnmente algunas organizaciones internacionales es el de los 15 a los 24 años. Así, por ejemplo, en el documento *Metas de desarrollo del milenio*, acordadas en el año 2000 por 189 países de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entre ellos El Salvador, como estrategia definitiva contra la pobreza, la desigualdad y la contaminación, con plazo en 2015, se habla de las y los jóvenes tomando en cuenta estas edades. La propuesta que aquí se presenta también ha considerado este rango de edad.

## Cuarta Parte, la propuesta

La legislación vigente en El Salvador brinda el marco jurídico para sustentar la Propuesta de Políticas para el Fomento del Empleo Juvenil. La *Constitución Política de la República de El Salvador* de 1983<sup>17</sup> establece que el sistema político (pluralista, democrático y representativo) contempla la participación de todos los ciudadanos en todos los planos de la dinámica de la sociedad salvadoreña, y exige la implementación de acciones para asegurar el bienestar de la adolescencia y la juventud. El artículo 1 establece que el Estado reconoce a la persona humana desde su concepción, como origen y fin de su actividad, al tiempo que el artículo 3 establece la igualdad de todas las personas ante la ley. Por su parte, el artículo 34 establece la obligatoriedad del Estado de brindar protección a la niñez y la adolescencia, al tiempo que el artículo 35 establece que el Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores y garantizará el derecho de estos a la educación y a la asistencia. El artículo 37 compromete al Estado a proveer trabajo a aquellas personas con limitaciones sociales y el artículo 38 establece un régimen especial de trabajo para aquellos que son menores de edad, asimismo menciona una serie de restricciones para garantizar que no se den abusos hacia este grupo poblacional<sup>18</sup>.

Por su parte, el *Código de la Familia* establece los entes que conforman el sistema nacional de protección a la infancia y a la adolescencia (incluye a los organismos gubernamentales y no gubernamentales vinculados al tema), al tiempo que el *Código del Trabajo* establece el marco regulatorio sobre el trabajo de la niñez, la adolescencia y la juventud. Complementariamente, el *Código de Procesamiento Penal* establece los tipos delictivos relacionados con la niñez y la adolescencia, y los procedimientos para la investigación y castigo de las infracciones penales. No está de más mencionar que, en el *Código de Trabajo de la República de El Salvador*, los menores aparecen en dos lugares: primero en las recomendaciones que se hacen sobre el trabajo de los aprendices<sup>19</sup>; y, en segundo lugar, en una referencia específica sobre el trabajo de los menores<sup>20</sup>. No hay que olvidar que el Código de Trabajo incorpora aquellos Convenios establecidos con la OIT, que han sido ratificados por El Salvador. Entre ellos:

---

17 Actualizada hasta la reforma introducida por el DL No. 56, del 6 de julio de 2000. Se cita la sección segunda sobre el trabajo y la seguridad social, que van de los artículos 37 al 52.

18 Los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria. La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres

19 En el libro primero del derecho individual del trabajo, título segundo sobre el trabajo sujeto a regímenes especiales, capítulo I.

20 En la el Capítulo Quinto del trabajo de las mujeres y de los menores, sección tercera.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

- C77 Convenio sobre el Examen Médico de los Menores (Industria), 1946
- C78 Convenio sobre el Examen Médico de los Menores (Trabajos no Industriales), 1946
- C138 Convenio sobre la Edad Mínima 1973
- C142 Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975
- C182 Convenio sobre las peores Formas de Trabajo Infantil 1999

Adicionalmente, la Ley del Instituto Salvadoreño de la Niñez y la Adolescencia, conjuntamente con la Ley del Menor Infractor, la Ley de Protección de Familia, la Ley contra la Violencia Intrafamiliar, la Ley de Vigilancia y Control de Ejecución de Medidas al Menor Infractor, la Ley para el Control de la Comercialización de las Sustancias y Productos de Uso Industrial o Artesanal que contengan Solventes Líquidos e Inhalantes, la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y la Ley General de los Deportes, brindan normas complementarias de aquel marco general.

Finalmente, importa destacar que el artículo 144 de la Constitución establece que los Tratados Internacionales, ratificados por El Salvador, constituyen leyes de la República, por lo que son vinculantes para todos sus habitantes. En este marco se ubica la ratificación de la *Convención Internacional de los Derechos del Niño* y la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.

En la misma línea, El Salvador se ha adherido a la *Carta Iberoamericana de Derechos de la Juventud*, impulsada por la Organización Iberoamericana de Juventud (OIJ), que brinda un conjunto armónico de normas relacionadas con la juventud y las políticas de juventud, en cuyo marco se pueden desarrollar –con más pertinencia y rigurosos fundamentos– los Planes Nacionales de Juventud. Aunque por su propio carácter y en virtud del estado actual de ratificación por parte de los gobiernos miembros de la OIJ, esta Carta no tiene todavía carácter vinculante, no obstante, orienta en buena medida la formulación de este Plan.

Al **Ministerio de Trabajo y de Previsión Social** le corresponde, según la “Ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social”<sup>21</sup>, aprobada por la Asamblea legislativa en el año 1996, “Promover el empleo y la formación profesional de los recursos humanos, asistir y controlar los flujos migratorios laborales”, por eso le corresponde “formular, ejecutar y supervisar la política sociolaboral del país”, que incluye el diseño de las “políticas de empleo”. Dentro del Ministerio, la instancia que debe cumplir esta función, por ley, es la Dirección General de Previsión Social, entre cuyas funciones se encuentra:

---

21 Decreto Legislativo No. 682, del 19 de abril de 1996, publicado en el Diario Oficial, No. 81, Tomo 331, el 3 de mayo de 1996.

## Cuarta Parte, la propuesta

Promover, orientar y evaluar los recursos humanos y el empleo; contribuir al establecimiento de la política nacional de empleo y salarios e impulsar los programas y proyectos de promoción de empleo dirigidos a la población en general y a los grupos con dificultades especiales de inserción, como discapacitados, personas de edad avanzada, cesantes de tiempo prolongado, jóvenes que buscan su primer empleo, y otros que por su naturaleza le compete (Ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social).

La ***Dirección General de Previsión Social*** debe, por ley, ofrecer el servicio gratuito de colocación a las y los trabajadores (especialmente si estos son jóvenes), a través del Departamento Nacional de Empleo, sus oficinas de empleo permanentes y actividades como ferias de empleo. En los últimos años, debido a que “la realidad necesita políticas públicas eficaces y nuevos instrumentos de gestión”<sup>22</sup>, el MINTRAB ha lanzado el modelo de intermediación conocido como la RED (Red Nacional de Oportunidades de Empleo), siguiendo una estrategia de desconcentración y fortalecimiento del servicio público de empleo en El Salvador. La definición formal de RED es:

Denominamos Red Nacional de Oportunidades de Empleo al conjunto de instituciones públicas y privadas que ofrecen los servicios de intermediación en el empleo y de información laboral en el país, instituciones interconectadas e integradas a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB/AECI, 2003, p. 6).

Dentro de las instituciones adscritas al Ministerio de Trabajo se encuentra el **Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)**, que tiene como objetivo “satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados que requiere el desarrollo económico y social del país”<sup>23</sup>. A través de la formación profesional, entendida como “toda acción o programa, público y privado, diseñado para la capacitación en oficios y técnicas, que proporcione o incremente los conocimientos, aptitudes y habilidades prácticas ocupacionales necesarias para el desempeño de labores productivas, en función del desarrollo socioeconómico del país y de la dignificación de la persona”, se regula la formación en los distintos niveles iniciales y complementarios en los sectores agropecuarios, industrial, comercial, de servicios, agroindustrial y otros, para, finalmente, incorporar esta población en el mercado de trabajo nacional.

El decreto de creación del INSAFORP dice que “Lo dispuesto en esta ley no se aplicará a los programas regulares de educación técnica autorizados a cargo del Ministerio de Educación, ni a las instituciones de enseñanza universitaria, militares, de rehabilitación física, artes y deportes”, es decir, que al INSAFORP le corresponde la formación profesional no formal y su función no aplica para la formación profesional formal, la cual está a cargo del MINED. A pesar de ello, dentro de sus atribuciones

---

22 MINTRABA/AECI (2003). Estrategia de desconcentración y fortalecimiento del servicio público de empleo en El Salvador, San Salvador.

23 Decreto Legislativo No. 554, del 2 de junio de 1993, publicado en el Diario Oficial, No. 143, tomo 320, el 29 de julio de 1993.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

está “Formular el proyecto normativo para la complementación y cooperación entre los sistemas de educación formal y no formal, incluyendo criterios para establecer mecanismos de coordinación”, y, al mismo tiempo, también es su responsabilidad “Normar y coordinar la vinculación entre la formación profesional institucionalizada y la práctica en las empresas”.

La responsabilidad del **Ministerio de Educación (MINED)** de El Salvador, según la “Ley de General de Educación”<sup>24</sup>, es la administración de la educación formal del país. En el actual sistema educativo, la educación media tiene dos vertientes: el bachillerato general y el bachillerato técnico vocacional (el cual se subdivide en nueve diferentes tipos de bachillerato). Este último tiene una duración de tres años, en la jornada diurna, y cuatro, en la nocturna. Su objetivo es capacitar al educando para que pueda continuar estudios superiores o incorporarse al mundo laboral. En este marco, el programa de la Unión Europea de Apoyo al Proceso de Reforma del Educación Media en el Área Técnica (APREMAT) pretendió mejorar la calidad del Sistema de Educación Media Técnica y su nivel de equidad, especialmente la equidad de género. APREMAT inició sus actividades el 3 de febrero de 1999 y finalizó en enero de 2005.

### **Cuadro 4.1: Sistema Salvadoreño de Educación de acuerdo a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE, 1997) de la UNESCO**

<p><b>Educación preescolar, nivel 0:</b> Asistencia de niños de 4, 5 y 6 años de edad (Parvularia).</p> <p><b>Enseñanza primaria. Primer ciclo de la educación básica, nivel 1:</b> 1° a 6° grados (primero y segundo ciclos de educación básica)</p> <p><b>Primer ciclo de enseñanza secundaria. Segundo ciclo de educación básica, nivel 2.</b> 7° a 9° grados (tercer ciclo, sin ninguna especialización). El nivel 1 más el nivel 2 se denomina educación básica, es obligatoria y “gratuita”.</p> <p><b>Segundo ciclo de enseñanza secundaria, nivel 3.</b> Bachilleratos (o educación media) académicos, con una duración de 2 años de estudio, y el bachillerato técnico, con una duración de 3 años de estudio. Se pretende que sea obligatoria y gratuita a partir de este año 2005.</p> <p><b>Enseñanza postsecundaria, no terciaria, nivel 4.</b> Técnicos o los técnicos superiores no universitarios, con una duración de 2 a 3 años, después del nivel 3.</p> <p><b>Primer ciclo de educación terciaria, nivel 5.</b> Carreras universitarias o educación superior (incluyendo el doctorado en medicina), licenciaturas e ingenierías y también los grados de maestrías.</p> <p><b>Segundo ciclo de la educación terciaria, nivel 6.</b> Investigaciones avanzadas y para puestos muy especializados.</p>
---

*Fuente:* la Ley General de Educación (2003).

24 Decreto Legislativo No. 917, del 12 de diciembre de 1996, publicado en el Diario Oficial, No. 242, Tomo 333, el 21 de diciembre de 1996.

## Cuarta Parte, la propuesta

La educación formal comprende el sistema de educación superior, el cual tiene tres enfoques: la educación universitaria, los institutos tecnológicos y los institutos especializados<sup>25</sup>. El sistema está regulado por la *Ley de Educación Superior*<sup>25</sup> que creó el *Consejo de Educación Superior*<sup>26</sup>, definido como órgano consultivo y propositivo del Ministerio de Educación (MINED), el cual está conformado por dos representantes del Ministerio de Educación, un representante de la Universidad de El Salvador, tres representantes de las universidades privadas, un representante de los institutos tecnológicos, un representante de las asociaciones gremiales de la empresa privada, y un representante de las asociaciones gremiales de profesionales. La Ley también creó el Sistema de Supervisión y Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior en El Salvador, el cual contempla los Subsistemas de Calificación, Evaluación y Acreditación.

Luego de más de ocho años de vigencia de la referida ley, y tomando en cuenta la experiencia obtenida durante su aplicación y los cambios tecnológicos producidos a nivel internacional, se hicieron reformas y adiciones puntuales al marco general de la ley para determinar nuevas condiciones en el campo educativo nacional, a fin de potenciar la calidad, fortalecer las instituciones de educación superior y propiciar la formación de profesionales aptos para competir en el ámbito de la globalización. En la nueva Ley de Educación Superior<sup>27</sup> aparecen los grados académicos de técnico y tecnólogo, orientados a la Formación Técnica Superior. Estos se definen de la siguiente manera:

**Art. 8.** El grado de Técnico se otorga al estudiante que ha aprobado un programa de estudios que comprenda todos los aspectos esenciales para la práctica del conocimiento y las destrezas en un área científica o humanística, arte o técnica específica.

El plan de estudios académicos para la obtención del grado de Técnico tendrá una duración no menor de dos años, y una exigencia mínima de sesenta y cuatro unidades valorativas.

**Art. 10.** El grado de Tecnólogo se otorgará al estudiante que curse y apruebe un plan de estudios con mayor profundización que el de Técnico; tendrá una duración mínima de cuatro años y una exigencia académica no menor de ciento veintiocho unidades valorativas.

El marco jurídico que respalda la Propuesta obliga a reconocer que la **Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa** (CONAMYPE) es una institución creada,

---

25 Actualmente existen 26 universidades (1 pública y 25 privadas), 9 institutos tecnológicos de educación superior (5 públicos y 4 privados) y 5 institutos especializados (1 público y 4 privados).

26 La primera versión fue aprobada el 30 de noviembre de 1995, Decreto Legislativo 522, y se publicó en el Diario Oficial el 20 de diciembre de 1995.

27 Decreto No. 468 de la Asamblea Legislativa, de fecha 29 de octubre de 2004, publicado en el Diario Oficial, Tomo 365, No. 216, el 19 de noviembre de 2004, en donde se deroga el Decreto No. 522 y se aprueba la nueva Ley de Educación Superior.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

en 1996, por el Decreto Ejecutivo No. 48, que quedó adscrita a la Vicepresidencia de la República. A partir del mes de julio de 1999, mediante Decreto Ejecutivo No. 12, CONAMYPE pasó a formar parte del Ministerio de Economía. Este giro institucional respondió a la intención de que CONAMYPE contribuyera, de una forma eficaz, al desarrollo de la micro y pequeña empresa, como parte de los planes de desarrollo económico del país. En ella están representadas varias organizaciones de empresarios, del gobierno e instituciones de la sociedad civil.

De acuerdo con el marco del Plan de Gobierno 1999-2004, a CONAMYPE le corresponde llevar a cabo una estrategia integradora de esfuerzos que den como resultado, a corto, mediano y largo plazo, el desarrollo de las micro y pequeñas empresas, consideradas por el Gobierno como uno de los ejes principales para el desarrollo del país. Este objetivo demanda un replanteamiento institucional, una visión integradora de esfuerzos dentro del trabajo de la CONAMYPE.

Por último, la **Secretaría de la Juventud** surge en el marco del Plan de Gobierno 2004-2009 “País Seguro”, que establece diez programas presidenciales prioritarios, entre los cuales se ubica, de manera destacada, uno centrado específicamente en las y los jóvenes. “El objetivo de este Programa es coordinar los esfuerzos interinstitucionales que desarrollan programas para jóvenes, incluyendo las municipalidades”. En dicho marco se destaca que “las principales áreas de trabajo incluirán: arte y cultura, informática, programa de becas, deporte y recreación, voluntariado, prevención en salud y educación de la sexualidad, prevención de adicciones, prevención de conflictos y de la violencia, programas alternativos en educación, **formación profesional, inserción laboral y bases empresariales**, educación para la vida y fortalecimiento de la autoestima y los valores”. En términos operativos, el Plan de Gobierno establece que “este Programa será presidido por un Comisionado Presidencial que tomará el nombre de Secretario Nacional de la Juventud”. Y, en consonancia con la destacada prioridad asignada al tema, el Secretario Nacional de la Juventud asumió funciones en la misma instalación del Gobierno, y comenzó de inmediato con la conformación de la Secretaría Nacional de la Juventud. En su conjunto, los elementos reseñados muestran con claridad la relevancia que las y los “jóvenes” tienen para el nuevo gobierno.

El Plan Nacional de Juventud, presentado en enero de 2005, da una respuesta al Plan de Gobierno. Para su diseño efectivo, la Secretaría Nacional de la Juventud realizó amplias y plurales consultas con jóvenes y adultos en todo el país, incluyendo las diversas instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, que operan en estos dominios, con la finalidad de recoger todas aquellas propuestas que pudieran nutrir de contenidos programáticos y operativos este Plan, objetivo que se ha logrado plenamente. En tal sentido, el Plan Nacional de Juventud procura la obtención de tres *grandes objetivos*:

1. Mejorar la calidad de vida de las y los jóvenes.
2. Promover el desarrollo juvenil a todos los niveles.
3. Atender a los grupos juveniles vulnerables y excluidos.

## Cuarta Parte, la propuesta

Para lograr el cumplimiento de tales objetivos, se despliegan acciones concretas en torno a cinco grandes ejes de acción:

1. Impulso a la autonomía de las y los jóvenes.
2. Fomento del bienestar de las y los jóvenes.
3. Desarrollo de la ciudadanía de las y los jóvenes.
4. Apoyo al desarrollo de la creatividad de las y los jóvenes.

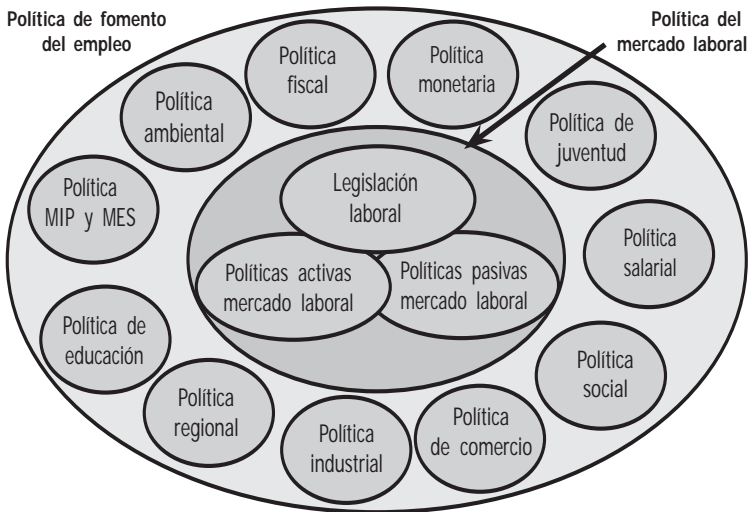
En materia de impulso a la *autonomía* de las y los jóvenes, se prevén las siguientes áreas de acción:

- Fomentar la educación y la capacitación.
- Facilitar la incorporación laboral y el primer empleo.
- Apoyar las iniciativas de las y los jóvenes emprendedores.
- Incentivar la adquisición de vivienda por parte de las y los jóvenes.

### 3. Condiciones para un mercado laboral juvenil equilibrado

Una política de fomento del empleo (juvenil) abarca todas las áreas de intervención política con impactos directos e indirectos en el empleo.

**Figura 4.1: Ámbito de aplicación de las políticas de fomento del empleo y de las políticas del mercado laboral.**



Fuente: Trommershäuser/ Kausch 2002.



## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

Las estrategias y medidas dirigidas al mejoramiento del mercado laboral pueden nada más que flanquear intervenciones de fomento del empleo (juvenil). Las áreas de intervención con mayor impacto a nivel del empleo son:

1. Política fiscal (impuestos, subsidios, inversión pública)
2. Política salarial y social
3. Política educativa
4. Política económica

A largo plazo, las políticas sectoriales, como educación, salud, agro, industria y comercio, son relevantes. Mientras estas políticas tienen en primer lugar otra finalidad, la política del mercado laboral se dirige primordialmente al empleo. Incluye tanto aspectos normativos como de coordinación del mercado laboral.

En países en desarrollo, el potencial de una *política activa* del mercado laboral, enfocado a la reducción y prevención del desempleo, se centra en el efecto compensatorio, a través de la reducción del desempleo friccional, el aumento de la empleabilidad individual y la eficiencia en la colocación (IAB Werkstattbericht Nr. 11/2002). Una política activa del mercado laboral abarca información, orientación y asesoría laboral (un sistema de referencia) para la formación técnica vocacional y capacitación, intermediación laboral, programas para la creación de nuevas empresas (autoempleo), así como la asesoría a empresas para la definición de perfiles y la selección de personal, incluyendo incentivos (reducción de impuestos o subsidios). Por su parte, las *políticas pasivas* buscan reducir los impactos económicos y sociales del desempleo, en tal sentido, son menos factibles en países en desarrollo por su alto requerimiento de inversión pública, redistribución salarial e indemnización; y también porque un gran porcentaje del sector informal está excluido del sistema formal de seguridad y protección social y, por tanto, no se beneficiaría de las medidas.

### **3.1 Vinculación con el marco de desarrollo económico y social del país**

#### **A. Desarrollo económico**

Como en todos los países, los cambios asociados a la globalización –organización del trabajo, rápidos cambios tecnológicos, liberalización económica en general– afectan la estructura económica tradicional, sobre todo en países como El Salvador, cuya inserción en los circuitos económicos internacionales y los niveles de adecuación tecnológica y productividad son deficientes.

En los últimos años se ha puesto en evidencia el aumento del sector informal, con la consiguiente precarización de las condiciones promedio de empleo, debido a que las empresas formales no tienen la capacidad de absorber el aumento de la PEA.

## Cuarta Parte, la propuesta

Para la población más joven, esta situación es más problemática, pues los niveles de subempleo y desempleo son mayores que para el promedio de la PEA (IUDOP, 2004).

Por otro lado, desde principios de la década de los noventa, principalmente desde la firma de los acuerdos de paz, los diferentes gobiernos de El Salvador han implementado una serie de reformas estructurales que incidieron en distintos aspectos fundamentales de la economía del país. Si bien las reformas estructurales perseguían la inserción adecuada del país en el mundo globalizado, los resultados no dan cuenta de ello. Por otro lado, las fallas de estos programas no han permitido un crecimiento competitivo y sustentable ni han logrado revertir el enorme déficit social que el país ha acumulado históricamente. Es decir, los fundamentos sobre los cuales descansa la nueva organización económica del país son débiles, pues muestran incapacidad para propiciar la acumulación de factores productivos y, por tanto, para generar altas tasas de crecimiento y de empleo de calidad a largo plazo.

Las características principales de esta reestructuración económica son la declinación del sector agropecuario y la modificación estructural de las exportaciones (aún así, su importancia es el porcentaje respecto al PIB sigue siendo fuerte). En efecto, hay una expansión de la maquila, las exportaciones no tradicionales y las remesas se conforman como nuevas fuentes de divisas, en sustitución de las exportaciones tradicionales (café, algodón, camarón y azúcar), las cuales eran exportaciones agropecuarias. Así, a inicios de los noventa, las exportaciones tradicionales constituyeron el 45% del total de las exportaciones; mientras que para el año 2004 representaron únicamente el 5%. Al mismo tiempo, las exportaciones de maquila alcanzaron los 81 millones de dólares (1.7% del PIB), en 1990, y 1,821 millones de dólares (11.8% del PIB<sup>28</sup>), en 2004. Por su parte, las remesas pasaron de 321.9 millones de dólares, en 1990, a 2 547.6 millones en 2004. Sin embargo, el porcentaje que representan las exportaciones totales<sup>29</sup> ha fluctuado alrededor del 12% desde 1990 hasta la fecha.

En cuanto al descenso que el agro ha experimentado, sobresale la casi desaparición del cultivo del algodón y la caída en el cultivo y las exportaciones de café. Y aunque ha aumentado la producción avícola y ganadera, la participación del sector agropecuario en el PIB cayó del 25%, en 1978, al 11.3%, en 2003.

Ahora bien, la base de la inserción en la economía mundial ha sido el proceso de liberalización económica y, en particular, la apertura comercial, impulsado desde 1989. Este proceso incluye: a) un programa de desgravación arancelaria, acordado en el marco del Mercado Común Centroamericano; b) la eliminación de todas las barreras no arancelarias, c) la promoción de la uniformización de las reglas del

---

28 Para calcular el porcentaje del PIB que representan las exportaciones de maquila, el cálculo se ha realizado con los siguientes supuestos: un deflactor del PIB de 2.014% para el 2004, resultado del deflactor del PIB promedio para el período de 1997 a 2003, y un crecimiento real del 1.5%.

29 Utilizando la maquila neta en lugar de la bruta.

comercio y de los aranceles a nivel centroamericano y d) una política de promoción de las exportaciones<sup>30</sup> Como resultado, la apertura externa de la economía ha aumentado en casi 16 puntos porcentuales del PIB, entre 1990 y 2002. Sin embargo, no se han logrado los efectos anticipados, en términos de fortalecer al sector exportador y generar una mayor captación de divisas para financiar el dinamismo del crecimiento a largo plazo.

Otro cambio estructural drástico es la internacionalización del sistema financiero, el cual gozó de varias prerrogativas, entre las que sobresalen el apoyo a la liberalización de la cuenta de capitales, durante la década de los noventa, y diversas reformas que apoyan el fortalecimiento de los servicios de intermediación financiera (liberalización de las tasas de interés, eliminación de la mayoría de programas de crédito dirigido, privatización del sistema bancario, creación del mercado de capitales a través de la Bolsa de Valores, reforma del sistema previsional, que dio paso a la creación de los fondos privados de pensiones, y la dolarización de la economía). Este apoyo ha permitido que el sector bancario salvadoreño sea líder en Centroamérica y se expanda por toda la región, incluyendo Panamá<sup>31</sup>. El país goza de las tasas de interés e inflación más bajas de la región, y de la menor diferencia entre la tasa que pagan los bancos por los ahorros y la tasa que cobran por los préstamos (spread).

Otro de los esfuerzos gubernamentales, llevados a cabo a través de la ejecución de medidas de política económica, ha sido la atracción de inversión extranjera directa (IED); sin embargo, los resultados no han sido los esperados. Entre las medidas de apoyo a la atracción de inversión extranjera sobresalen: a) la promulgación de la Ley de Inversiones (Decreto Legislativo No. 732, del 14 de octubre de 1999), la cual garantiza la libertad de inversión y el tratamiento nacional a los inversionistas extranjeros; b) la apertura de una ventanilla única (Oficina Nacional de Inversiones) para agilizar el trámite de las formalidades necesarias para invertir; c) la creación, en febrero de 2000, de la Comisión Nacional para la Promoción de Inversiones (PROESA) y d) la firma de diversos tratados de libre comercio (México, República Dominicana, Panamá y Estados Unidos).

Estos esfuerzos se llevan a cabo gracias al papel clave de la IED, que contribuye al crecimiento en la medida en que aumenta la disponibilidad de recursos financieros e incrementa la productividad total de los factores. Los resultados escasos obtenidos se relacionan con la pobre percepción internacional sobre la fortaleza institucional del país. Por ejemplo, entre 1997 y 2001, la calificación de El Salvador en el Índice de Riesgo Político del ICRG (International Country Risk Guide) disminuyó sensiblemente, y entre

---

30 La Política de Promoción de Exportaciones incluye la Ley de Reactivación de las Exportaciones, la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, la Ley de Inversiones, modernización, su normativa jurídica en materia de inversiones, medio ambiente y propiedad intelectual, además de estar desarrollando una agresiva agenda de negociaciones comerciales internacionales.

31 Una tercera parte del total de activos de los bancos centroamericanos pertenece a los bancos salvadoreños. Por otro lado, los cuatro bancos más grandes de El Salvador corresponden a los cuatro bancos privados más grandes de Centroamérica (sin incluir a Panamá).

## Cuarta Parte, la propuesta

1998 y 2002, su calificación de acuerdo con el Índice de Percepción de Corrupción de Transparencia Internacional también se redujo.

Por su parte, el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos (TLC/USA) podría representar un impulso importante para la inversión extranjera directa, pero como se trata de un TLC regional, El Salvador tendrá que competir con otros países de la región por esa inversión.

A continuación se presenta un resumen esquemático sobre las reformas realizadas, sus objetivos, estrategia y resultados positivos o logros y resultados negativos.

- Objetivos de las reformas estructurales
  - Tasas de crecimiento altas y sostenibles
  - Generación de empleos de calidad
  - Reducción de los niveles de pobreza
  
- Estrategia
  - Economía basada en el mercado
  - Inserción en la economía global, a través de exportaciones diversificadas de productos con alto valor agregado y calidad
  
- Logros
  - Estabilidad de precios
  - Reducción de las tasas de interés
  - Modernización de ciertos sectores económicos (banca, comunicaciones)
  - Surgimiento de nuevas actividades (maquila, ciertos productos no tradicionales de exportación) y de nuevas empresas
  
- Resultados negativos
  - Incapacidad para lograr tasas de crecimiento altas y sostenidas
  - Dificultades para la creación de suficientes empleos de calidad
  - Profundización de la crisis del sector agrícola
  - Falta de iniciativas que mejoren la distribución de la riqueza
  - Creciente deterioro de las cuentas fiscales

Son muchas las causas que han incidido en esos resultados. La primera es una respuesta insuficiente de la inversión privada, tanto nacional como extranjera. Otra causa es la falta de una reforma fiscal efectiva que posibilite aumentar los ingresos estatales a niveles adecuados a las necesidades sociales y económicas del país. Pese a reconocer el esfuerzo de la administración actual, también es preciso enfatizar la necesidad de una reforma más profunda con la cual se pueda recaudar más para alcanzar al menos el 14% del PIB.

Por su parte, los niveles de productividad con tendencia a la baja también han influido en estos resultados. Además, el hecho de que la competitividad de gran

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

parte de las empresas se base en salarios, más que en productividad, provoca que la acumulación de factores de producción no sea la adecuada y desincentiva la inversión extranjera directa. Esta es otra razón para insistir en la necesidad de educación técnica y capacitación laboral, sobre todo juvenil, pues son quienes tienen más capacidad para responder de forma efectiva al reto de la productividad.

A nivel de empresas, el deficiente Estado de derecho de la nación y la dificultad del Estado para cumplir las funciones de regulación y fiscalización de mercados constituyen obstáculos. Sobre este punto, cabe mencionar que hasta finales del año pasado se aprobó la Ley de Libre Competencia, (Decreto No. 528, publicado en el Diario Oficial, Tomo 365, No. 204, el 23 de diciembre de 2004), luego de más de nueve borradores o proyectos de ley, el primero de los cuales se presentó durante la administración del ex presidente Cristiani.

Esto significa que las reformas dieron paso a un proceso sostenido de crecimiento, pero fueron insuficientes para aprovechar las oportunidades que ofrece la globalización, lograr una tasa de crecimiento sostenido, alcanzar un adecuado nivel de desarrollo humano y, finalmente, contar con una economía más competitiva que permita generar empleos de calidad, acorde con el aumento de la oferta de mano de obra juvenil anual. Así, para superar los principales obstáculos de la economía salvadoreña, es preciso tomar en cuenta las mejoras en la calidad de la infraestructura física, el nivel de acumulación de capital humano (educación y salud principalmente), la protección del medio ambiente y el establecimiento de un entorno institucional y legal, que garantice una asignación más eficiente de los recursos en un marco de equidad social.

La demanda de mano de obra está directamente relacionada con la creación de empleo y, a su vez, este se relaciona con la existencia de un clima de competencia entre las empresas. Hay que recordar que la existencia de un ambiente competitivo es un factor que se asocia, entre muchos otros, al crecimiento económico. El vínculo se establece a través de la inversión: un ambiente económico en el cual existan condiciones de competencia es un estímulo para los empresarios, tanto nacionales como extranjeros. En tal sentido, habría mayor probabilidad de creación de empresas, las cuales, a su vez, generarían puestos de trabajo. Por otro lado, el Estado podría participar en este reto, en la creación de empleo juvenil, en la medida que la inversión pública contrate a la población económicamente activa juvenil en los proyectos de desarrollo local. De esta forma, el Estado sería un ejemplo para el sector privado, en cuanto a voluntad para mejorar la situación laboral de las y los jóvenes. Con base en lo anterior, el FISDL y el MOP tienen un gran potencial generador de empleo juvenil.

En este contexto, la inserción del país en el mundo globalizado es una realidad; de hecho, uno de los principales objetivos de los gobiernos ha sido lograr una exitosa inserción en la economía global. En esa dirección, El Salvador es un país firmante del GATT (Acuerdo General de Aranceles y Comercio, por sus siglas en inglés) y forma parte de los países pertenecientes a la Organización Mundial del Comercio (OMC); asimismo, se encuentra dentro del área de influencia del proyecto ALCA (Área de Libre Comercio de las Américas, promovido por Estados Unidos principalmente). Dentro de

## Cuarta Parte, la propuesta

la OMC, el tema de los mercados laborales y la competencia ha tomado relevancia, desde mediados de los noventa.

Las nuevas normas del comercio internacional están incorporando, de manera creciente, aspectos relacionados con la libre competencia y los mercados laborales. Existe una tendencia general a afirmar que la apertura económica y comercial necesita, mediante la competencia y regulación de mercados, incluyendo el laboral, un mecanismo de seguridad, para evitar abusos y lograr maximizar los beneficios de la globalización y minimizar sus perjuicios. Así, con todo lo que se ha expuesto, se plantean algunos desafíos o propuestas, a fin de mejorar la inserción laboral juvenil, a través de la creación de empleo de calidad proveniente de la inversión privada, nacional y extranjera.

Las propuestas de tipo general inician con la exposición de la necesidad de consolidar la estabilidad macroeconómica, en las áreas en que el país ha logrado avances. Esto significa que es preciso abordar y apuntalar los desequilibrios crecientes que se han generado en el sector fiscal (creciente déficit fiscal e inflexibilidad del gasto) y externo (déficit creciente de la balanza comercial). Asimismo se propone realizar un esfuerzo de concertación, entre todos los sectores sociales del país, en virtud del cual se definan compromisos de consenso para un pacto fiscal, el cual debería incluir un marco básico y los objetivos de la política fiscal, y la definición de los mecanismos específicos necesarios para cumplir con los compromisos acordados en materia de ingresos y gastos del Estado.

Desde el punto de vista microeconómico, el cual promueve la generación de empleo, se propone: a) impulsar una política tecnológica, a través de incentivos para la investigación y el desarrollo, y promover la colaboración de las empresas nacionales y multinacionales en sectores de alta tecnología. b) Concienciar e impulsar al sector privado a realizar esfuerzos conjuntos con el gobierno y las instituciones educativas, para mejorar la capacidad gerencial y generar incentivos, con la finalidad de que los mejores talentos del país permanezcan en las fronteras nacionales y no en las economías más desarrolladas. c) Fortalecer el clima de inversión. d) Lograr la conectividad con otros mercados, a través de la infraestructura de transporte y telecomunicaciones.

A fin de crear suficientes puestos de trabajo de calidad, se necesita contar con una política de fomento de la productividad y del empleo productivo, con énfasis en las MIPYME, así como diseñar y promover una política de reconversión y modernización de los sectores productivos con énfasis en el sector agropecuario. Así mismo, es imprescindible mejorar la capacidad de regulación y fiscalización del Estado, sobre todo de los sectores estratégicos. Asimismo, para lograr una mejor inserción laboral en el ambiente globalizado, se requiere de una constante capacitación laboral de los trabajadores calificados con énfasis en los conocimientos técnicos.

La realidad económica mundial también exige la integración de países pequeños, como el nuestro. Pero esta integración no se refiere solo a comercio, sino también a la promoción de trabajo de calidad entre los países. Por otro lado, los requerimientos, en materia de adaptación, a las exigencias cambiantes del mercado, de la competitividad necesaria y del desarrollo tecnológico, necesitan de políticas de distinto tipo, como las que se citan a continuación.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

- a. Políticas que permitan disminuir los costos y asimetrías de la información. Dicho de otra manera, obtención de información actualizada respecto de la demanda de todo tipo de empleadores, de los tipos de calificaciones requeridos por un lado, y de las necesidades laborales y perfiles de capacitación por el lado de la oferta. Poner esta información a disposición de empleador y de las personas que están a la búsqueda de empleo.
- b. Lograr un sistema de formación técnica, profesional y práctica, flexible y eficaz. Lo anterior incluye la combinación de educación formal y prácticas empresariales. Esto permitirá una vinculación más inmediata entre las y los jóvenes y las empresas, y promoverá la adaptación de los conocimientos y la educación a las realidades que enfrentan las empresas.
- c. Promover la gobernanza de las relaciones de trabajo, basada en la coparticipación entre el Estado y las asociaciones democráticas y representativas de trabajadores y empleadores.
- d. Aumentar la cobertura de la seguridad social para evitar la precarización del empleo.
- e. Crear una política de promoción y resguardo de la competencia libre y leal.

El objetivo no es solo mejorar la inserción laboral desde el punto de vista cuantitativo, sino también cualitativo. Esto implica que las políticas que promuevan la competitividad empresarial no deben descuidar la calidad de vida de los y las trabajadoras. Es preciso articular una estrategia de crecimiento elevado y sostenido, que cuente con mecanismos que permitan el traslado de los frutos del crecimiento a quienes menos tienen. Con ello se pretende disminuir los niveles de pobreza y desigualdad existentes y, sobre todo, contribuir al bienestar de las y los trabajadores. Además se sugieren políticas que garanticen la satisfacción de las necesidades básicas, que corrijan la desigual distribución de los activos, los ingresos y el poder, y prevengan la expansión de la inseguridad y la exclusión social.

Para hacer operativa la coordinación de todas las acciones necesarias, se recomienda la creación de una instancia, como una Secretaría de Planificación, una Comisión Nacional de Planificación o una dependencia interministerial, dotada de visibilidad, poder, flexibilidad, conocimientos técnicos especializados y capacidad política para que pueda ocuparse de los temas que conciernen a la globalización y logre encauzar esta fuerza en pro del desarrollo humano del país.

### **B. Desarrollo social**

Aunque el gasto social, en El Salvador, es el más bajo de toda la región (apenas 4,2%, en comparación con el 25 % de Panamá y Uruguay, en el otro extremo) y el porcentaje del gasto público social, en el conjunto del gasto público, también sea bajo, pues en El Salvador es de apenas el 31%, frente al 75% de Uruguay (CEPAL 2004),

## Cuarta Parte, la propuesta

en los últimos años se han desarrollado una serie de programas gubernamentales e iniciativas que buscan el desarrollo social de la ciudadanía.

En el Plan de Gobierno 2004-2009 se menciona el reto de convertir a El Salvador en una sociedad moderna con un alto capital humano, cuya orientación es reducir de manera significativa la pobreza. Para conseguirlo será necesario fortalecer la solidaridad social, elevar la dignidad de las personas, especialmente de los más pobres, ofrecer seguridad en todos los aspectos de la vida humana y propiciar la igualdad de oportunidades para todos y todas.

Así, el plan comprende cuatro áreas de acción, las cuales están enfocadas de la manera siguiente.

- a. La primera está dirigida a mejorar la calidad y cobertura del servicio de salud en el país. Se reconoce un avance en algunos indicadores, entre ellos, el de la mortalidad infantil, la tasa global de fecundidad y la cobertura de inmunización. En la actualidad, se están dando algunos pasos para contar con un sistema nacional de salud eficiente y consolidado, que funcione de forma descentralizada a nivel nacional, que tenga una cobertura nacional y garantice la gratuidad, en especial para las personas de escasos recursos y las que viven en el sector rural del país. Ahora bien, uno de los propósitos es la ampliación de los programas de atención integral al adolescente, con énfasis en la prevención de las enfermedades, la práctica de vida saludable, la prevención de accidentes, la salud mental y el uso productivo del tiempo libre. Otro programa importante consiste en sensibilizar a los adolescentes sobre la importancia de la prevención de enfermedades infectocontagiosas, como el VIH/SIDA. Asimismo se debe ofrecer, en forma amplia, el servicio de atención a las personas contagiadas con esta enfermedad.
- b. La segunda consiste en dar el salto a la modernización y a la construcción de la sociedad del conocimiento. Lo que se persigue es ofrecer una educación de calidad y una cobertura total. El *Plan Nacional de Educación 2021*, que se está lanzado este año, será el instrumento base para esa transformación. En este esfuerzo, es importante que el sistema educativo ofrezca una variedad de ofertas educativas con programas de educación a distancia, programas radiales, programas con tutoría semipresencial, educación acelerada, etc. Esto, sin duda, beneficiaría tanto a las y los jóvenes del sector rural, como a los que se encuentran trabajando y que, además, desean terminar sus estudios, de tal forma que puedan adecuar su horario de trabajo a la oferta educativa. La creación de los centros de educación técnica (MEGATEC), que articulen el tercer ciclo básico y la educación media, técnica y tecnológica, así como programas de formación profesional, es fundamental para ampliar la oferta educativa en el país. Además es de enorme valor la creación de un sistema efectivo de acreditación académica por suficiencia para todos los grados de educación básica y media, es decir, pruebas de reconocimiento de estudios previos



y habilidades que permitan al estudiantado insertarse en cualquiera de los niveles de educación básica y media. Asimismo, los esfuerzos en la prevención social de la violencia, a través de la “Extensión de Oportunidades Educativas”, para niños, niñas y jóvenes en riesgo social, que vivan en zonas suburbanas, puede ayudar, entre otras cosas, a evitar el ingreso de esa población a las pandillas.

También es de gran importancia la coordinación de esfuerzos de las instituciones de educación superior con el sector productivo, de manera que la oferta y la demanda de recursos educativos tengan un punto de intercepción, y que las universidades sean instrumentos para la investigación y la transferencia de tecnologías al sector productivo.

Por último, a nivel cultural, es necesario crear espacios de difusión, como ludotecas y Casas de la Cultura, fortalecer la Biblioteca Nacional y crear talleres de artes y oficios que incluyan distintas disciplinas, como pintura, danza, música, teatro, literatura, historia, escultura, etc., así como también la promoción de las producciones artísticas nacionales.

- c. La tercera está dirigida a considerar la vivienda como base del patrimonio familiar. En el pasado no hubo políticas de vivienda tendientes a favorecer a diversos sectores de la población. Hoy en día se busca que todas, incluidas las personas del sector informal de la economía, puedan hacerlo. Las acciones buscan crear alternativas que faciliten el acceso a la vivienda, especialmente en lo que se refiere al financiamiento. En tal caso, el Fondo Social para la Vivienda debe adecuar su funcionamiento de manera que sus operaciones sean más eficientes y que los beneficios de su financiamiento lleguen a más personas, incluyendo a quienes no cotizan en las AFP's y a quienes pertenecen al sector informal. Otro proyecto pendiente es la titularización de la cartera del FSV, a fin de multiplicar los recursos existentes para el financiamiento habitacional.
- d. La cuarta acción, llamada “Fortalecimiento social y familiar: cohesión social”, busca apoyar a los miembros más pobres y vulnerables de la sociedad. El Plan Oportunidades, lanzado recientemente por el Ejecutivo y que va dirigido a este sector, es una red de protección social. Entre sus objetivos están asegurar que la población satisfaga sus necesidades básicas, la creación de un programa para jóvenes que ayude a romper las barreras que enfrenta este grupo específico, para que pueda integrarse a la sociedad; un programa para madres solteras, que ayude a muchas jóvenes a mejorar su calidad de vida. Estos son algunos ejemplos de lo que se puede hacer para lograr un desarrollo social favorable para toda la población, en especial, para las y los jóvenes.

### **3.2 Temas transversales**

La Propuesta sugiere que, en las acciones estratégicas, se integren los siguientes temas transversales: equidad de género, residencia (urbano-rural), grupos jóvenes vulnerables, medio ambiente, innovación y nuevas TCI.

## Cuarta Parte, la propuesta

Una estrategia de género debe ser transversal a todas las políticas, proyectos y programas. Esto quiere decir que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres debe estar presente en cualquier plan, diseño o acción. Esto incluye, por ejemplo, la promoción de capacitaciones a hombres y mujeres.

Ahora bien, la concentración de las actividades económicas en el AMSS (área metropolitana de San Salvador) ha llevado a que el desarrollo económico y social se configure en una situación de centro-periferia. El mercado laboral no escapa a esta situación, pues el mayor número de puestos de trabajo formales son ofrecidos por las empresas establecidas en el AMSS. No obstante, con el actual proyecto del puerto Cutuco, en el departamento de La Unión, se da un paso para desconcentrar las actividades económicas, lo cual apunta a la creación de polos de desarrollo. De gran importancia es, entonces, que las instituciones gubernamentales que fomentan el desarrollo o la creación de empresas, posean una política activa de generación de proyectos productivos en zonas cuya densidad empresarial sea baja, y que, además, enfoquen las acciones estratégicas a jóvenes que radican en los sectores tanto urbanos como rurales, procurando diferenciar sus necesidades específicas.

Por su parte, los grupos vulnerables necesitan programas especiales de rehabilitación e inclusión social, empalmando las mismas áreas estratégicas de intervención, pero con otros mecanismos de captación y seguimiento de los beneficiarios jóvenes.

En cuanto a los temas de medio ambiente, innovación y nuevas tecnologías, estos deben considerarse sobre todo en la formación para el empleo y la creación de nuevas empresas juveniles, aprovechando el potencial de la juventud como actor estratégico del desarrollo económico y social.

### **3.3 Vinculación de movimientos internacionales**

En la Declaración de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, jefes de Estado y de gobiernos expresaron el compromiso político firme de desarrollar e implementar estrategias para facilitar el empleo digno y productivo a las y los jóvenes, potenciando el impacto de las políticas públicas de fomento del empleo hacia mujeres y hombres jóvenes, y retomando el nivel de empleo pleno como meta y objetivo general de las políticas y estrategias sociales y económicas mundiales y nacionales.

La Red de Empleo Juvenil (Youth Employment Network), creada por Naciones Unidas, junto con el Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), plantea como áreas estratégicas de intervención para planes nacionales las llamadas “4 Es”:

- *Empleabilidad (Employability)*: invertir en la educación y formación técnica profesional y vocacional, así como mejorar el impacto de estas inversiones.
- *Equidad de oportunidades (Equal opportunities)*: promover las mismas oportunidades a mujeres jóvenes que a hombres jóvenes.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

- *Emprendedurismo (Entrepreneurship)*: facilitar la creación y la implementación de nuevas empresas para fomentar más y mejores empleos para jóvenes.
- *Creación de empleo (Employment creation)*: centrar políticas macroeconómicas en la creación de empleo.

Hoy en día, los temas sobresalientes, cuando se habla de globalización, se relacionan con una gobernanza mejor y más justa de la economía mundial, y se enfatiza el rol fundamental de las instituciones nacionales y locales en la distribución de los beneficios (y costos) de la globalización, esto es, que se repartan entre todos (o al menos a la mayoría).

En esta línea, la OIT presenta las características que deben tener los programas para que la globalización sea una fuerza positiva en el desarrollo. Los elementos que se detallan a continuación, según esta organización, deben tomarse en cuenta al diseñar cualquier política o programa de inserción laboral juvenil.

- a. El enfoque debe basarse en la gente, en busca de satisfacer sus exigencias y respetar la identidad cultural, autonomía, igualdad de género y capacitación de las comunidades locales en las que se encuentra.
- b. Promover la gobernanza basada en la democracia, la justicia social, el imperio de la ley, los derechos humanos con participación y representación de los principales grupos de interés, incluyendo a los trabajadores, empleadores, instituciones de la sociedad civil. La mejora de la capacidad de las micro y pequeñas empresas (ya comentado antes) es un tema principal de la gobernanza.
- c. Mejorar la capacidad del Estado, de la gente, del sistema de producción y de la sociedad<sup>32</sup>.

---

32 La capacidad del Estado se refiere sobre todo a la provisión de bienes públicos y a poder diseñar y ejecutar políticas públicas. El beneficio para la gente se orienta principalmente, aunque no de manera exclusiva, a educación, capacitación y salud. El sistema de producción se refiere, en particular, al desarrollo empresarial, uso y adaptación de tecnología. Cuando se habla de sociedad se hace mención de la existencia de instituciones para el diálogo, la participación y la protección.

4. Propuesta de políticas y estrategias para el fomento del empleo juvenil

Figura 4-2: Esquema de la Propuesta de políticas y estrategias para el fomento del empleo juvenil 4.1. Políticas activas del mercado laboral dirigida a jóvenes

Niveles de intervención		Integración económica: coordinación y armonización en Centroamérica Políticas nacionales y coordinación interinstitucional Estrategias regionales de desarrollo económico local; descentralización y autonomía local Gobernabilidad de gobiernos locales: coordinación interinstitucional a nivel municipal		
Temas transversales		Equidad de género, residencia (urbano-rural), grupos jóvenes vulnerables, medio ambiente, innovación, nuevas TIC		
Política activa del mercado laboral	Empleabilidad juvenil	Intermediación laboral	Emprendedurismo juvenil	
	Área estratégica 1: Orientación laboral	Área estratégica 3: Intermediación laboral	Área estratégica 5: Formación emprendedora	
	Área estratégica 2: Formación para el empleo	Área estratégica 4: Análisis e información laboral	Área estratégica 6: Servicios de creación de nuevas empresas	
Plan Nacional de Juventud: Autonomía	Fomentar la educación y la capacitación; estimular la ciudadanía y el voluntariado juvenil	Facilitar la incorporación laboral y el primer empleo	Apoyar las iniciativas de jóvenes emprendedores	
Relación con el mercado laboral	Mejorar la empleabilidad individual de la oferta laboral	Fortalecer la vinculación de oferta y demanda laboral	Crear oportunidades de generación de nuevas empresas	
Políticas complementarias				
	Desarrollo humano juvenil	Empoderamiento juvenil	Oportunidades de empleo juvenil	
	Política 7: Bienestar juvenil	Política 8: Organización y participación juvenil	Política 9: Economía competitiva	
Plan Nacional de Juventud- Ejes y otros	Fomento del bienestar juvenil	Desarrollo de la ciudadanía juvenil	MINEC, CONAMYPE, MAG	
Relación con el mercado laboral	Asegurar las condiciones físicas y mentales para el desempeño laboral	Fortalecer la organización y participación juvenil	Aumentar oportunidades de empleo de la demanda laboral	

#### **4.1. Políticas activas del mercado laboral dirigida a jóvenes**

##### **4.1.1. Política activa para el fomento de la empleabilidad juvenil**

Esta política tiene como objetivo mejorar la empleabilidad individual de la oferta laboral. El desarrollo de esta política se centra en dos grandes áreas estratégicas. La primera comprende programas y proyectos que ayuden a la o al joven a desarrollar un sistema de “orientación laboral”, es decir, acciones específicas que le faciliten el autoconocimiento y la autoevaluación de sus habilidades, destrezas, intereses y motivaciones laborales personales, inclusive emprendedoras, y que también le permitan una búsqueda eficaz de su trabajo. La segunda área estratégica es la “formación para el empleo”. Esta incluye todas las propuestas que conecten, de forma oportuna, los requerimientos o las competencias que demandan las empresas con la oferta educativa nacional. De manera simultánea se deben fomentar programas de formación teórico-práctica, incluyendo prácticas profesionales en empresas, y otros modelos que permitan el estudio y trabajo combinados. Esta política establece la necesidad de revisar las ofertas de formación técnico formal y no formal a la población juvenil.

#### **ÁREA ESTRATÉGICA 1: ORIENTACIÓN LABORAL JUVENIL**

##### **Acciones estratégicas:**

##### **Dirigido a la oferta:**

- Difundir, a través de las redes de organizaciones juveniles, el Programa “Orientación y Habilidades para el Trabajo”, promovido por la Secretaría de la Juventud, para preparar a jóvenes en la elaboración de una estrategia personal y un plan de acción de empleabilidad e inserción productiva. El Programa orienta a las y los jóvenes en la toma de decisiones, a elegir entre la búsqueda de un primer empleo o la generación de su propio negocio o cooperativa. (C.)
- Se recomienda que el programa de becas que ofrece la Oficina de Justicia Juvenil (OJJ) de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), destinadas a menores infractores o en situación de riesgo social, se encamine hacia la orientación vocacional de los jóvenes en riesgo para establecer una conexión con los programas de formación ocupacional de acuerdo con sus habilidades. (C.)
- Se estudia la posibilidad de integrar, en el sistema educativo nacional, la orientación vocacional a través del currículo y de la tutoría con el objetivo de que el alumnado desarrolle estrategias de autoorientación vocacional. Se recomienda realizarlo desde 9º grado o antes, si es posible. (C, M, L.)
- Que los institutos de educación superior encuentren los modos más adecuados para enseñar a las y los estudiantes estrategias de búsqueda laboral (algunas opciones pueden ser utilizar horas clase en los cursos universitarios, ciclos de conferencias sobre el tema, tutores académicos, etc.). (C, M.)

## Cuarta Parte, la propuesta

- Invertir, de manera apropiada, en la difusión de todos los programas oficiales de orientación ocupacional que existen en el país, para lograr un adecuado conocimiento de la población en general. (C, M.)

### **Dirigida a la demanda:**

- Coordinar con el empresariado que el personal directivo de las empresas, en coordinación con las instituciones educativas, imparta charlas orientadoras en diversos centros educativos, difunda las actividades empresariales que están realizando, facilite visitas a sus instalaciones y anime a las y los jóvenes a participar. Esto les puede motivar a orientarse hacia determinada opción laboral. (C, M.)

### **Institucionalidad:**

- La Secretaría de la Juventud, en coordinación con las otras instancias involucradas como el MINED, establece contacto con las redes de organizaciones juveniles para difundir su programa “Orientación y Habilidades para el Trabajo”. Será un reto impulsar estos programas hacia las zonas más desfavorecidas, las zonas urbano marginales y el sector rural del país, y garantizar, a la vez, un buen seguimiento y monitoreo de impacto.
- El MINED estudia la manera de integrar y sustentar programas de orientación vocacional en el sistema nacional, tal como se han creado en el programa de la Unión Europea APREMAT.
- Los centros de educación media y superior, animados por el MINED, desarrollan anualmente las estrategias pedagógicas y administrativas de enseñanzas para la orientación laboral y trabajan de manera coordinada con el empresariado local.
- La Oficina de Justicia Juvenil, en coordinación con las instituciones que desarrollan programas de orientación vocacional y formación ocupacional, procura que los jóvenes en conflicto con la Ley puedan tener una mejor orientación de las opciones que les ofrece el mercado laboral.
- El MINTRAB establece convenios con las municipalidades, para concretizar los acuerdos de coparticipación en el servicio de orientación desde oficinas locales.
- Al mismo tiempo se establecen acuerdos para el seguimiento, el monitoreo y la evaluación de las acciones realizadas.

## ÁREA ESTRATÉGICA 2: FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

### **Acciones estratégicas:**

#### **Dirigida a la oferta:**

- Concientizar a la población joven de la importancia de las carreras técnicas en este país. Es necesario dar orientación a los jóvenes que terminan noveno grado para que puedan escoger con mayor claridad entre las opciones de educación no formal y formal de nivel medio (General y diversificado), así como entre las opciones de educación superior (universidad e institutos técnicos). (C.)

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

- No olvidar que una opción importante para un mejor empleo es seguir estudiando. Las y los jóvenes tienen que tener claro que su mejor opción no es abandonar el sistema educativo, sino especializarse cada vez más. (C.)
- Ampliar la oferta de formación técnica formal y no formal para la población joven. En este momento, hay un desequilibrio en la oferta educativa. Por ejemplo, hay más bachilleratos generales que diversificados, y más universidades que institutos técnicos superiores. (M, L.)
- Apoyar la normalización y certificación de las competencias laborales de las y los jóvenes. Esto permitirá reconocer oficialmente sus habilidades, independientemente de dónde los hayan adquirido, y facilitará la transferibilidad de un empleo a otro y de un nivel educativo a otro. (C.)
- La rapidez de los avances tecnológicos obliga a que el Proyecto de Apoyo al Proceso de Reforma del Educación Media en el Área Técnica (APREMAT) se adapte de tal forma, que puede ser utilizado como un mecanismo de evaluación periódica de la educación media en el área técnica. (C, M.)
- Fortalecer el programa de formación e inserción laboral ejecutado por el INSAFORP, denominada Empresa-Centro, con el fin de ampliar la cobertura y facilitar la integración de las y los jóvenes al mercado laboral. (C, M.)
- Adaptar el programa Empresa-Centro para que pueda ser dirigido a jóvenes que no hayan terminado sus estudios de educación básica y se encuentren en situación de pobreza. No hay que olvidar que en los programas debe existir un equilibrio en la participación de hombres y mujeres. (C, M)
- Estudiar la propuesta “Ley de aprendizaje”, de manera que no sea un obstáculo para el aprendizaje y el desarrollo de las habilidades de las y los jóvenes. Para ello es necesario hacer un balance entre seguridad social y aprendizaje efectivo, así como incentivos para el empresariado. (M.)
- Fortalecer y adaptar el Programa Habilitación para el trabajo desarrollado por el INSAFORP, a fin de adecuarlo a las necesidades particulares de las y los jóvenes. Este programa busca la generación de empleo rápido para jóvenes de escasos recursos económicos, que han desertado del sistema educativo formal, como respuesta a las necesidades específicas de los sectores productivos del país. (C, M.)
- Desarrollar programas de voluntariado social, que ayuden a la o al joven en su proceso de creación de un proyecto de vida y estrategia personal de empleabilidad. (C, M.)
- Desarrollar un “sistema de pasantías” para que todo el estudiantado universitario y de educación técnica superior realice prácticas en las diferentes empresas privadas e instituciones del Estado, de manera que, al finalizar su período de servicio voluntario, pueda contar con ciertos niveles de experiencia. El sistema de pasantías o voluntariado puede aprovechar las “horas sociales” que los institutos de educación superior y media exigen a las y los estudiantes antes de graduarse. El objetivo es que los pasantes participen en proyectos organizacionales que promuevan el

## Cuarta Parte, la propuesta

desarrollo de competencias laborales específicas; así se complementa la formación teórica académica y se les facilita su inserción laboral. Las pasantías también podrían reforzar otros tipos de programas, como el de Empresa-Centro. (C, M.)

- El programa Empresa-Centro, junto con el “sistema de pasantías”, estaría dirigido a la población juvenil que haya concluido sus estudios de educación media o a quienes han terminado o están por finalizar sus estudios de educación superior. (C, M, L.).
- Acercar la “Tecnología de las comunicaciones por Internet” (TCI) a la población joven del país, a través de programas de educación a distancia, o simplemente haciéndola una parte integral de la formación en todos los niveles educativos, etc.

### **Dirigido a la demanda:**

- Las empresas tienen que considerar el reentrenamiento y recalcificación de los trabajadores jóvenes de sus empresas, para no quedarse desplazados por los continuos cambios tecnológicos en el mercado laboral. (C.)
- Desarrollar una metodología que garantice el relevo de información sobre las demandas, en los distintos sectores productivos. Una posibilidad es que los representantes del sector empresarial, que participan en el Consejo de Educación Superior del MINED como en el Consejo Directivo del INSAFORP, transmitan periódicamente a estas instituciones los requerimientos y las competencias técnicas que más necesitan en sus empresas. (C.)
- Impulsar programas de responsabilidad social empresarial, de tal forma que las gremiales participen de la implementación y coordinación de estos programas. (C, M.)
- Favorecer a los empresarios que participen de los programas de primer empleo juvenil con una serie de incentivos (fiscales o de reconocimiento de prestigio) para evitarles una carga económica adicional, y en donde más bien exista un beneficio mutuo. (C, M.)
- Calcular la cantidad de jóvenes que podrían participar en el sistema de pasantías o en el programa Empresa-Centro, lo cual estaría bajo la responsabilidad de las gremiales del país. La estimación de recursos humanos jóvenes permitiría proponer, año con año, un número determinado de jóvenes y conocer el perfil que se necesitaría para que pudieran incorporarse a esos programas. (C, M.)
- Evaluar la posibilidad de las empresas de reservar un porcentaje de puestos de trabajo para las y los jóvenes.(C,M,L)

### **Institucionalidad:**

- Incluir en la calendarización de los centros educativos, que tienen tercer ciclo y bachillerato, un seminario preparatorio para estudiantes de noveno grado y último año de bachillerato. La idea es que el estudiantado conozca, de forma clara, las oportunidades laborales de escoger una u otra opción educativa, en cualquiera de los casos.



## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

- Fijar las metas y los tiempos necesarios para alcanzar un equilibrio entre las ofertas de formación técnica y la formación no-técnica, lo cual estaría bajo la responsabilidad del MINED. Además, se debe fortalecer el desarrollo de carreras técnicas y su acceso a ellas.
- Iniciar esfuerzos para convertir el programa APREMAT en un instrumento de evaluación permanente de la educación media en el área técnica, lo cual estaría a cargo del MINED.
- Continuar con la ejecución de los programas de Empresa Centro, desarrollados por INSAFORP, impulsando la integración de más empresas para lograr una mayor cobertura en todo el país, en especial, la de los polos de desarrollo económico. Para la captación de jóvenes y la posterior intermediación de las personas formadas, deben asegurarse los vínculos necesarios con las bolsas de empleo del MINTRAB.
- El MINTRAB es la institución responsable de la intermediación laboral, la cual debe contribuir a la captación de jóvenes a través de sus oficinas y ferias de empleo para la formación (tanto Empresa-Centro como Habilitación), e incluir a la bolsa de empleo a las y los jóvenes formados por INSAFORP.
- La Secretaría de la Juventud sería la instancia coordinadora del “sistema de pasantías”, cuya responsabilidad sería la evaluación de los proyectos junto con la ayuda técnica de la cooperación internacional. Asimismo debe asegurarse que las y los jóvenes captados se integren a las bolsas de empleo del MINTRAB.
- Las instituciones educativas que participen en el “sistema de pasantías” deben asignar tutores, que acompañen a las y los jóvenes en estos procesos, y garantizar que se imparta un complemento educativo al estudiantado.
- Para captar a la población estudiantil interesada en participar en los programas mencionados, las instituciones de educación media y superior deben motivar a sus estudiantes a hacerlo. La promoción es un elemento clave de estos programas.

### ***4.1.2. Política activa para la consolidación del sistema de intermediación laboral***

La política para consolidar el sistema de intermediación laboral pretende facilitar la incorporación laboral de la juventud salvadoreña, en especial de quienes están a la búsqueda de su primer empleo y enfrentan mayores barreras de integración. Para ello también se desarrollan dos áreas estratégicas. La primera es la consolidación de un sistema de “intermediación laboral” juvenil, que ayude a enlazar, de forma eficaz, la oferta y la demanda laboral. La segunda área la constituye el “análisis e información laboral”. A través de esta área se espera mejorar el conocimiento local, regional y sectorial de las regiones geográficas del país, para conocer las distintas oportunidades laborales que existen y poder orientar la formación a la demanda empresarial. Así, cualquier esfuerzo encaminado a mejorar la empleabilidad laboral o el fortalecimiento empresarial, tendrá una base científica o informativa que la respalde.

## Cuarta Parte, la propuesta

### ÁREA ESTRATÉGICA 3: INTERMEDIACIÓN LABORAL

#### **Acciones estratégicas:**

##### **Dirigido a la oferta:**

- Establecer convenios entre los institutos de educación superior y el MINED para impulsar, de forma periódica, ferias de empleo juvenil, orientadas tanto al empleo como el autoempleo. De igual forma se deben establecer mecanismos de intermediación laboral dentro del sistema educativo. (C, M, L.)
- Crear un sistema unificado de “Bolsas de trabajo” al mismo tiempo que la intermediación laboral se vuelva un sistema eficiente y actualizado, que vigile la calidad y permanencia de las y los jóvenes en los puestos de colocación. (M.)
- Completar la descentralización del sistema de intermediación laboral nacional, conocido como RED (Red Nacional de Oportunidades de Empleo), estableciendo oficinas regionales, oficinas satélites y servicios móviles que ayuden a ofrecer servicios de orientación, información e intermediación laboral. (C.)
- Que los gobiernos municipales consideren la posibilidad de establecer, de forma permanente, el servicio de orientación laboral para la población juvenil, implementen servicios de intermediación laboral y vinculen estas iniciativas a la RED. (M.)
- El sistema de intermediación laboral debe establecer “estándares laborales” para mejorar la productividad y la calidad de vida de las y los jóvenes que utilicen ese servicio, especialmente de cara a la competitividad que existe en un mundo globalizado. (C, M.)
- Debe haber un mayor esfuerzo para consolidar el sistema de intermediación laboral. Las acciones tienen que ir orientadas a la creación de una base única de datos, a la implementación de los servicios móviles de intermediación laboral, al diseño de una metodología flexible y activa para su funcionamiento, y al establecimiento de ferias de empleo en las regiones más desprotegidas, como los sectores rural y urbano marginal. En algunas zonas se debe estudiar la pertinencia de la creación de oficinas locales de orientación e intermediación para la búsqueda de empleo. (C, M.)

##### **Dirigido a la demanda:**

- Promover un servicio de intermediación eficaz y de alta calidad de forma tal, que la empresa privada valore los beneficios de utilizar el sistema de intermediación laboral. La meta final sería elevar la demanda de los servicios de intermediación y, de esa manera, mejorar el sistema. (C.)
- Animar a las empresas privadas a utilizar, además de los servicios de intermediación laboral, otras redes formales de reclutamiento de personal, como avisos en los periódicos, convenios con colegios u otros centros de formación, etc. (C.)
- Que las empresas conozcan y usen el sistema de incentivos que cada zona ha creado para las empresas que utilizan apropiadamente el sistema de intermediación. (M, L.)

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

### **Institucionalidad:**

- El MINTRAB establece acuerdos permanentes con instituciones educativas para llevar a cabo las ferias de empleo juvenil, y busca ampliar la cantidad y calidad de estos servicios en las zonas urbanas y rurales del país.
- El MINTRAB establece convenios con las alcaldías municipales, en los cuales se concretizan acuerdos de coparticipación para ofrecer servicios de orientación e intermediación laboral en oficinas locales. También se establecen acuerdos para el seguimiento, la vigilancia y la evaluación de las acciones realizadas para determinar la efectividad del sistema.
- El MINTRAB y la Fundación para la Educación Integral Salvadoreña (FEDISAL) pueden difundir los logros y las necesidades del proyecto RED, para dar por finalizado el proceso de instalación del sistema y dar paso al proceso de ejecución del proyecto.
- INSAFORP debe adecuar sus programas a los mecanismos de intermediación local que existen.

### ÁREA ESTRATÉGICA 4: ANÁLISIS E INFORMACIÓN LABORAL

#### **Acciones estratégicas:**

- Implementar el Observatorio de la Juventud, propuesto por la Secretaría de la Juventud, para vigilar de forma constante la situación demográfica y laboral de las y los jóvenes en el país, y otros temas relacionados con la juventud. Se pretende evaluar, periódicamente, si los programas de Fomento del Empleo Juvenil han tenido impacto a nivel nacional, regional y local. (C.)
- Se deben tener muy claras las variables que pueden medir el impacto de los programas de intermediación. Además hay que tener presente que pueden requerirse estudios más profundos sobre necesidades identificadas en la región. (C, M.)
- El desarrollo empresarial debe ir acompañado por estudios periódicos, para identificar los sectores potencialmente exitosos y las tendencias económicas en diversas regiones geográficas, impulsados por el MINEC, CONAMYPE, DIGESTYC y otras entidades públicas y privadas. En ese sentido, las alcaldías, junto con sus oficinas de planificación y desarrollo municipal, tienen que actualizar sus conocimientos sobre las oportunidades económicas de cada región. (C, M, L.)
- Fortalecimiento del Observatorio del Mercado Laboral del INSAFORP y de los informes anuales de la DISGESTYC para poder analizar, de manera constante, la oferta y la demanda del mercado laboral y las necesidades de formación, así como también poder identificar los puntos estratégicos del desarrollo nacional. Se sugiere mayor periodicidad en sus estudios, actualización constante, instrumentos más ágiles y una difusión más amplia de sus resultados. (C.)
- Hay que esforzarse, de manera especial, para obtener información sobre el mercado informal, pues el conocimiento de los obstáculos hacia la formalización ayudará, sin duda, a mejorar la calidad del trabajo juvenil salvadoreño. (C, M.)

## Cuarta Parte, la propuesta

### **Institucionalidad:**

- El MINTRAB coordina una red de instituciones que participan en el sistema de información laboral, establece el sistema de indicadores e impulsa el análisis de datos para la evaluación del impacto de las políticas activas del mercado laboral.
- Las instituciones con acceso a información del mercado laboral, como INSAFORP-OML, MINEC, DIGESTYC, CONAMYPE, universidades, instituciones públicas y privadas de investigación, gremiales empresariales y otras, tienen establecido un sistema de información laboral que es coordinado por el MINTRAB
- Las alcaldías municipales actualizan sus datos locales y complementan la información laboral para las regiones. Para ello deben trabajar de la mano con las unidades de salud, organizaciones no gubernamentales u otras entidades de la municipalidad que controlan regularmente la situación local y regional.
- Las instituciones locales establecen una mesa interinstitucional para darle seguimiento a las evaluaciones, los estudios y al impacto del sistema.

### **4.1.3. Política activa para el desarrollo integral del emprendedurismo juvenil**

La política para el desarrollo integral del emprendedurismo juvenil busca apoyar las iniciativas de las y los jóvenes emprendedores, a través de la generación de nuevas empresas y nuevos puestos de trabajo juvenil. Las áreas estratégicas deben orientarse a la “formación emprendedora”, cuyo desafío es crear, en las y los jóvenes, una cultura emprendedora, que despierte competencias emprendedoras y valores, como la creatividad, y la responsabilidad, ambas necesarias para la formación de una empresa; y que, además, transfiera los conocimientos de gestión empresarial necesarios. La segunda área estratégica apunta a los “servicios específicos para la creación de nuevas empresas juveniles”, que comprende la asesoría técnica, el acompañamiento para poner en marcha las nuevas empresas, y los servicios financieros, adaptadas a la realidad social y económica de las y los jóvenes para desarrollar un verdadero movimiento emprendedor joven en el país.

### **ÁREA ESTRATÉGICA 5: FORMACIÓN EMPRENDEDORA**

#### **Acciones estratégicas:**

##### **Dirigido a la oferta:**

- Que la Dirección Nacional de Juventud y la Dirección de Planificación Educativa del Ministerio de Educación estudien la posibilidad de integrar en el *pensum* curricular, de toda la educación media del sistema educativo nacional, una materia que promueva el espíritu emprendedor. Esta debe acompañarse de actividades extracurriculares para que los jóvenes desarrollen la creatividad y las iniciativas empresariales. Para que esta propuesta tenga un mayor alcance se circunscribe a

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

la población joven. No está de más considerar la importancia de esta estrategia en la educación básica. (M)

- Crear una oferta de formación para la formulación de planes de negocios y gestión empresarial básica, bajo una modalidad de educación no formal, que de inmediato ponga en marcha iniciativas económicas y de autoempleo urbano o rural (dependiendo de las ventajas que ofrece el ámbito local), enfocadas a jóvenes pobres y en situación de riesgo social. Hay, en El Salvador, algunas experiencias exitosas de autoempleo para jóvenes en situaciones de riesgo, entre ellas, las del Polígono Industrial Don Bosco y las Granjas de Rehabilitación. (C, M)
- La formación emprendedora debe promover las innovaciones de productos y servicios, así como tecnologías de producción a través de programas de investigación estudiantil en institutos nacionales, tecnológicos y universidades. Se podría lograr un incentivo adicional a través de concursos de creatividad con el acceso a la reservación de derechos (patentes) y potenciales financiadores. (C, M.)
- Una formación emprendedora integral debe sensibilizar sobre la importancia de la protección del medio ambiente. Los temas de producción más limpia y energías renovables también son fundamentales. Además debe limitar sus acciones respetando la vocación empresarial de cada zona. (C, M.)

### **Dirigido a la demanda:**

- Las gremiales empresariales deben apoyar, a través de espacios y financiamiento específicos, a las y los jóvenes con programas de capacitación para el desarrollo de empresas juveniles. (C, M.)
- Difundir las guías empresariales que la Cámara de Comercio e Industria y otras redes de apoyo de jóvenes a jóvenes emprendedores están desarrollando, para conocer las formas básicas en que se desarrolla una empresa productiva. (C.)
- Establecer convenios entre agencias de cooperación internacional, instituciones de capacitación, instituciones de fomento empresarial y centros de educación media para la impartición de diplomados sobre formación emprendedora. Se podrían evaluar y tomar como base los programas que la FUNDAPYME, el INSAFORP y el BMI desarrollaron en colegios privados de San Salvador y San Miguel, en 2003. (C)

### **Institucionalidad:**

- El MINED evalúa y planifica, a través de acciones estratégicas, la necesidad de desarrollar una cultura emprendedora en el país.
- MINEC acompaña este proceso, de forma que pueda capitalizar estas iniciativas como parte del desarrollo de las economías locales y nacionales. (M)
- La Secretaría de la Juventud establece acuerdos con instituciones exitosas que promueven el desarrollo emprendedor en el país, para dar asesoría técnica y fomentar la participación permanente de la “mesa para jóvenes emprendedores” (por ejemplo, Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE), Empresarios Juveniles

## Cuarta Parte, la propuesta

de El Salvador (EJ) y CONAMYPE) y, de considerarlo pertinente, para reproducir estas experiencias en otras zonas.

### ÁREA ESTRATÉGICA 6: SERVICIOS PARA LA CREACIÓN DE NUEVAS EMPRESAS JUVENILES

#### **Acciones estratégicas:**

##### **Dirigido a la oferta:**

- Despertar, en las autoridades y miembros de las universidades e institutos tecnológicos de educación superior, el interés por implementar experiencias de “incubadoras empresariales” (redes de incubadoras, virtuales y sectoriales) como parte de los programas de asistencia y capacitación en negocios, para el desarrollo y puesta en marcha de empresas. (C, M.)
- Sensibilizar y desarrollar un sistema de oportunidades de financiamiento para jóvenes emprendedores. Para ello se requiere de la creación de un capital. Este se canalizaría a través de instituciones que ofrecieran capital semilla a bajos intereses para jóvenes que iniciaran sus empresas. (M.)
- Flexibilizar los requerimientos de legalización de empresas asociativas conformadas principalmente por jóvenes. Especialmente de la condición exigida de obtener un capital económico mínimo para legalizar la empresa. Como garantía para las instituciones financieras se pueden considerar otras alternativas, como los sistemas de apadrinamiento empresarial, patrocinadores asociados a empresas juveniles, instituciones que sirven como “fiadores” empresariales. Esta flexibilización no debe convertirse, en ningún momento, en una oportunidad para fomentar la irresponsabilidad o el incumplimiento; por tanto, debe tener mecanismos muy claros. (M,L.)
- Establecer “períodos de gracia”, para los pagos de impuestos, a las empresas juveniles que no hayan logrado consolidarse. Para ello, deben establecerse mecanismos técnicos de verificación. (M, L.)
- Diseñar e implementar programas avanzados de administración empresarial, contaduría, informática y otras que ayuden al desarrollo de nuevas empresas juveniles. Además, dar seguimiento a la capacitación a través de los recursos humanos o materiales, que acompañe a los jóvenes en las comunidades. (C, M.)
- Estimular iniciativas para desarrollar proyectos cooperativos, basados en la autogestión, que implique la utilización de mano de obra intensiva. (C.)
- Realizar intercambios entre empresarios juveniles salvadoreños y organizaciones empresariales internacionales, para poder enriquecerse con otras experiencias. (C.)
- Utilizar otras redes internacionales empresariales de jóvenes para formular acuerdos de cooperación. (C.)
- Estimular iniciativas de jóvenes emprendedores, a través del otorgamiento de un premio para empresas innovadoras y responsables con el medio ambiente y la sociedad. (C.)

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

- Poner en marcha programas de promoción y apoyo a las empresas rurales, desde los gobiernos locales. (C, M.)

### **Dirigido a la demanda:**

- Que las empresas nacionales puedan funcionar de manera transparente, como “padrinos” de las empresas juveniles nacientes. En tal sentido, se pueden establecer convenios para apoyo técnico, asesoría, acompañamiento y, sobre todo, como referencia empresarial para el sistema financiero, en cuanto a los préstamos a las nuevas empresas juveniles. (C, M, L.)
- Crear una red de jóvenes empresarios que puedan ser “mentores” de los nuevos proyectos. (M)
- Para apoyar la asesoría técnica y el acompañamiento de iniciativas emprendedoras, hay que buscar la participación de empresarios, organizaciones cooperativas y sociedades laborales comprometidas con el desarrollo de una economía social. (C, M.)
- Vincular las iniciativas de las organizaciones cooperativas juveniles con el apoyo del Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo del país. (C)

### **Institucionalidad:**

- El MINEC del país hace una propuesta económica al BMI para crear programas de financiamiento dirigido a jóvenes emprendedores.
- La Asamblea Legislativa estudia la posibilidad de proponer una reforma jurídica en el tema de legación de empresas asociativas para jóvenes y de períodos de gracia, tal como se mencionó antes.
- Una propuesta concreta es la participación en la campaña *Youth Employment Summit* (YES), la cual promueve una mejora en la calidad de los empleos juveniles, entre otras cosas. (C)
- INSAFORP cuenta con una programación para jóvenes empresarios, que requieran capacitación avanzada en áreas técnicas importantes para el mejor desempeño de las empresas.
- CONAMYPE, junto con la Secretaría de la juventud, desarrolla planes anuales de asesoría técnica y acompañamiento a jóvenes emprendedores.
- La Secretaría de la Juventud, junto con CONAMYPE, posee un directorio de empresarios voluntarios dispuestos a acompañar y dar asesoría técnica a jóvenes que comienzan con sus pequeñas empresas.
- El gobierno central y los gobiernos locales deben impulsar el concepto dinámico del emprendedurismo juvenil, a través del estímulo de iniciativas individuales y de redes de apoyo que involucran al sector empresarial (PYMEs), a empresarios con responsabilidad social, a asociaciones y gremiales empresariales, a prestadores de servicios empresariales (financieros y no financieros) y al sector público y a organizaciones juveniles.

## **4.2 Políticas complementarias para el fomento del empleo juvenil**

### **4.2.1. Política complementaria del desarrollo humano juvenil necesario para la empleabilidad**

El objetivo de esta política es asegurar las competencias sociolaborales, así como las condiciones físicas y mentales necesarias para que la juventud mejore su empleabilidad y su desempeño laboral sea mejor. En ese sentido, un área estratégica complementaria es garantizar el “bienestar juvenil” de jóvenes trabajadores y emprendedores.

Una persona joven que trabaja necesita, para alcanzar la realización humana plena, tener ciertas habilidades en su vida, como desarrollar una estrategia personal de empleabilidad. En otras palabras, tendrá que decidir qué quiere ser y cuándo. Además de contar con una autoestima fuerte, saber trabajar en equipo, saber comunicarse, poder resolver los conflictos, poder controlar sus emociones y ser responsable respecto a su sexualidad, también necesita una buena capacidad física y mental. Esto se logrará solo si las políticas sociales, educación, salud y protección social, se ponen al servicio del desarrollo sano de las y los jóvenes.

En primer lugar, las políticas tienen que impulsar la ampliación de la cobertura de los niveles básicos y medios de educación, tanto programas especiales para la nivelación educativa o el combate del analfabetismo, como los resultados que aparezcan del programa del MINED, Plan Nacional de Educación 2021. Los proyectos especiales, como el programa OIT-IPEC para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil del MINTRAB y los programas de prevención de la violencia juvenil, contribuyen al desarrollo integral juvenil desde una perspectiva de rehabilitación y prevención.

También es importante desarrollar programas educativos para la población joven, referentes a cómo vivir una adolescencia y juventud con madurez y responsabilidad para evitar múltiples factores que afectan su desarrollo, como el embarazo precoz, la transmisión de ITS/VIH-SIDA, la drogadicción, etc. Por eso es muy importante la iniciativa del MSPAS, pues, a través de sus Sistemas Básicos de Salud Integral (SIBASI), organiza comités de jóvenes voluntarios alrededor de las diferentes unidades de salud. El enfoque de jóvenes a jóvenes contribuye, además, a un mayor nivel de empleabilidad, sobre todo de las y los jóvenes multiplicadores.

Además de la salud y la educación, el deporte y la cultura contribuyen doblemente al desarrollo integral de las y los jóvenes, es decir, tanto física como mental. Un ejemplo es la formación deportiva a partir de programas como el plan de una escuela de alto rendimiento de fútbol, donde la Secretaría de la Juventud, el INDES y la Fundación Educando a un Salvadoreño se dedican a reclutar a los futbolistas de ciertas edades.

Ahora bien, para atender al elevado porcentaje de jóvenes que viven en extrema pobreza, el Plan Oportunidades, desarrollado por la Presidencia de la República, impulsa el desarrollo integral de las y los jóvenes abriéndoles espacios de participación, y les busca oportunidades que les permitan desarrollarse y alcanzar su prosperidad. Se trata de una decidida apuesta para construir liderazgos, desarrollar talentos y construir



un nuevo ambiente de autonomía juvenil, para sentar las bases de los futuros adultos productivos que cambiarán el rostro del país en el futuro.

### ***4.2.2. Política complementaria para el empoderamiento juvenil***

Para que cualquier política dirigida a jóvenes sea exitosa, necesita de la participación activa de este sector. El eje estratégico “Desarrollo de la Ciudadanía Juvenil”, promovido por la Secretaría de la Juventud para aumentar las habilidades de liderazgo y participación de las y los jóvenes, es de vital importancia. Tomándolos como destinatarios de servicios y como actores estratégicos del desarrollo, y asumiendo que ambas dimensiones son importantes (y totalmente complementarias) al momento de diseñar e implementar respuestas concretas a la preocupante situación laboral, resulta esencial adaptar este eje estratégico a la demanda de programas y servicios para el fomento del empleo juvenil, asegurando la utilidad de los mismos.

La población joven debe asumir su papel protagónico, es decir, debe representar sus propios intereses; deben velar por sus propios derechos. Esto significa que los programas estatales deben tener como prioridad hacer conciencia en las y los jóvenes de sus derechos laborales y de la importancia de contar con un trabajo digno. Asimismo es fundamental que las y los jóvenes, como ciudadanos, conozcan la Política Nacional de Juventud para que puedan sumar sus esfuerzos a estas iniciativas.

El alcance y la representatividad de cualquier programa, promovido por la ciudadanía juvenil, será mayor si se hace a través de las “redes juveniles”. La promoción de la organización juvenil y la participación de estas en los servicios de intermediación, la transmisión de conocimientos y la difusión de oportunidades para las y los jóvenes es una estrategia importante que debe implementarse. Los actores locales, a nivel municipal y regional, deben estar atentos para enlazar estos programas con las redes con el fin de potenciar las iniciativas. Es importante aclarar que las y los jóvenes deben participar en todo el proceso, es decir, en la planificación, la implementación y evaluación de los programas y proyectos, en las diferentes instancias de coordinación interinstitucional. Solo de esta forma se puede garantizar una real participación o, lo que se conoce como, un diálogo social. En el país no ha existido una tradición de diálogo social, pero cuando se ha dado, los órganos consultivos se han mostrado poco activos o lo concluyen rápidamente<sup>33</sup>. Por esta razón, se insiste en la necesidad de una negociación tripartita (empresas, gobierno, jóvenes trabajadores), que funcione como órgano consultivo, para planificar e implantar planes o programas específicos para la inserción laboral juvenil.

Las acciones del Estado no deben dirigirse solo a generar planes que promuevan una inserción laboral juvenil adecuada, sino también a ayudar a la autoorganización de estos jóvenes e idear mecanismos apropiados para el diálogo y la negociación. Esto supone un acompañamiento permanente de las redes juveniles y el apoyo decidido a sus iniciativas, cuyos resultados sean medibles a corto plazo. Si esto se lograra,

---

33 Como el Foro Económico Social, producto de los acuerdos de paz.

## Cuarta Parte, la propuesta

se tendría un conocimiento directo y preciso de los problemas (más allá de una investigación académica que, aunque buena, es puntual y pierde vigencia con el paso del tiempo), con lo cual se podría mejorar la formulación de políticas que permitirían enfrentar, de manera efectiva, los problemas.

Por tanto, las acciones encaminadas a articular, en los ámbitos local y nacional, las organizaciones juveniles son muy importantes. En la misma línea, los directorios de esas organizaciones juveniles y la creación de un ente rector de esas organizaciones, nacional y local, son de suma importancia para que las reconozcan y las tomen en cuenta a la hora de canalizar propuestas nacionales.

Finalmente, en el mundo globalizado en que vivimos, hay que considerar que la participación de las redes juveniles va más allá de nuestras fronteras, e incluye alianzas con organizaciones internacionales de jóvenes, desde una diversidad de temáticas y actividades, y para lo cual se han aprovechado las nuevas tecnologías de información y comunicación para una mayor conectividad e intercambio en Centroamérica, América Latina y el resto del mundo. La participación, coordinación y comunicación de las redes contribuye, además, a la empleabilidad juvenil en un mercado laboral muy competitivo y variable<sup>34</sup>.

### ***4.2.3. Política complementaria para mejorar las oportunidades de empleo juvenil***

Para que las políticas activas, que promueven el emprendedurismo juvenil, lleguen a tener impacto, es preciso desarrollar políticas complementarias que mejoren las oportunidades de empleo juvenil. El tema de la activación económica lleva a plantear la posibilidad de crear una banca de desarrollo nacional, que integre el tema de las y los jóvenes en sus propuestas. Esa banca podría plantear la recuperación de fondos del FODES, con la idea de que los gobiernos locales impulsen la formación ocupacional, o se podría sugerir a las diferentes Iglesias que destinen fondos para este tipo de proyectos. El punto de partida será la existencia de una verdadera responsabilidad social empresarial, dedicada al fomento del empleo juvenil.

En ese sentido, es importante rescatar los planteamientos que aparecen en el Plan de Gobierno 2004-2009. El documento postula que la visión de desarrollo económico del país es construir un sistema humano e incluyente, sustentado en la solidaridad, la solidaridad social de la empresa y la subsidiaridad estatal, que genere los ingresos necesarios en los ámbitos individual y nacional, para llevar mayores niveles de bienestar a todos los rincones del país.

Para desarrollar el Plan de Gobierno 2004-2009, se plantean cinco áreas de acción, que buscan elevar la productividad y competitividad del país y facilitar la conectividad para potenciar su integración a los procesos productivos y comerciales

---

34 Algunas de estas redes son: Campaña YES – Youth Employment Summit, BID Juventud, RELAJUR – Red Latinoamericana de juventudes rurales IICA.

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

mundiales, interrelacionando estos procesos con medidas que tienen su raíz en los sectores productivos nacionales, con especial énfasis en las MYPIMES, el sector agropecuario y los salvadoreños en el exterior. Estas áreas de acción son:

- **Competitividad**
  - a. Creación del programa presidencial “Descubriendo Potenciales Productivos”, el cual conforma un Consejo Asesor y tiene participación el sector privado, que impulsa la transformación productiva de El Salvador a través de la identificación de nuevas actividades con potencialidad de éxito
  - b. Definición de una política de desarrollo tecnológico, de la cual derive la creación del Sistema Nacional de Innovación Tecnológica: establecimiento del Fondo de Investigación Tecnológica, establecimiento del sistema de estadísticas para medición de productividad, fortalecimiento de fondos de coconversión para innovaciones en empresas, revisión del esquema institucional en apoyo a la innovación (CONACYT), etc.
  - c. Diseño e implementación de una política de formación tecnológica del recurso humano, incluyendo el fortalecimiento de programas de becas para estudios de maestrías y doctorados; el fortalecimiento del INSAFORP, para que sus políticas respondan a las necesidades del sector productivo; revisión de currículos para adecuar la oferta y demanda entre los sectores académicos y productivos.
  
- **Apertura a la integración: país unido al mundo**
  - a. Fortalecimiento de la Dirección de Política Comercial del Ministerio de Economía y de las demás instancias gubernamentales involucradas en las negociaciones comerciales, y buscar también su coordinación y eficiencia en nuevas negociaciones y en la administración de los tratados comerciales vigentes.
  - b. Creación de una instancia autónoma, con participación privada y apoyo de la red del servicio exterior, cuya finalidad sea la promoción de las exportaciones a través de la promoción de productos salvadoreños en los mercados externos, la diseminación de información sobre oportunidades comerciales en la comunidad empresarial, la participación en ferias y misiones comerciales en el exterior, la inteligencia de mercados, capacitaciones y asistencia técnica a exportadores actuales o potenciales, etc.; con énfasis en el apoyo a las PYMES y el sector agropecuario.
  
- **Salvadoreños en el exterior: socios estratégicos del progreso**
  - a. De aquí se desprende la necesidad de canalizar las remesas familiares para la creación de empleo juvenil.
  - b. Al mismo tiempo, los jóvenes que viven en el exterior pueden crear incentivos nacionales.

## Cuarta Parte, la propuesta

- **Micro, pequeña y mediana empresa: generación de riqueza desde la base**
  - a. Diseño e implementación de una política de apoyo integral a la MIPYMES, incluyendo la revisión del marco institucional que las asiste, de forma que las acciones de apoyo al sector estén mejor coordinadas y sean más efectivas.
  - b. Desarrollo del mercado de servicios financieros que atiende a las MIPYMES, mediante el fortalecimiento de los intermediarios no bancarios, la ampliación de los esquemas de microcrédito, especialmente en las zonas rurales.
  - c. La iniciativa de transformar el Banco de Fomento Agropecuario (BFA) en un banco de apoyo directo a los pequeños agricultores es de vital importancia para este país. Una tarea importante de este Banco es el desarrollo de programas específicos para hombres y mujeres jóvenes, en la rama de agricultura y ganadería.
  
- **Desarrollo del sector agropecuario: ampliación de la cadena de valor**
  - a. Reestructurar, en su totalidad, el Ministerio de Agricultura y Ganadería, que contemple la creación de uno o más viceministerios, para brindar atención a los requerimientos del problema de la deuda agropecuaria. A través de las regulaciones de riesgo que norman el sector financiero, crear las condiciones para que las instituciones financieras negocien de manera individual, a corto plazo, cada préstamo, en busca de solucionar, por medio de daciones en pago y otros mecanismos, el saldo insoluto y propiciar financiamientos futuros en nuevos cultivos.
  - b. Identificar estrategias de reactivación del tejido empresarial de acuerdo con el tamaño de las empresas y rama a la que pertenecen. Especial atención debe brindarse a las micro y pequeñas empresas, que en la mayoría de los casos se ven más afectadas por las variaciones del mercado económico nacional. También son necesarias algunas iniciativas para que las MIPYME puedan mantener su estabilidad empresarial, como por ejemplo, el establecimiento de una política financiera con créditos a intereses adaptados a su realidad económica.

Las oportunidades de empleo para las y los jóvenes están directamente relacionadas con el éxito de estos programas y con la apertura del empresariado en la formación y contratación de jóvenes. Para garantizar estas oportunidades de empleo juvenil, las áreas de acción deben incluir, como tema transversal, la inclusión de jóvenes y mujeres y la promoción del desarrollo tecnológico en los sectores urbanos y rurales. Además, es preciso crear incentivos para el empresariado (fiscales u otros reconocimientos de prestigio) para que capacite a las y los jóvenes en el lugar de trabajo, y brinde tanto oportunidades de prácticas profesionales, orientadas a una mejor empleabilidad, como plazas de trabajo, que permitan la combinación de estudio y trabajo. Esa apertura requiere de una coordinación con el sector educativo, desde el diseño curricular hasta la transferencia de contenidos prácticos.

## 5. *Implementación y seguimiento*

Para que una política nacional pueda tener impacto, técnicamente es necesaria la formulación de programas, proyectos, planes y acciones. También es fundamental tener una agenda para que estas acciones se lleven a cabo.

Esta agenda debe contener los siguientes niveles de intervención:

- Coordinación y armonización en Centroamérica hacia la integración económica a nivel de gobiernos nacionales
- Coordinación interinstitucional en relación a políticas nacionales de desarrollo.
- Estrategias regionales de desarrollo económico local: descentralización y autonomía local.
- Gobernabilidad de los gobiernos locales: coordinación interinstitucional a nivel municipal (espacios de diálogo y participación ciudadana)

El establecimiento de “mesas de empleo” permanentes, como se está haciendo a nivel nacional, es importante. Estos espacios de coordinación y concertación deben replicarse como plataformas regionales, en donde participen los sectores relevantes para los programas de fomento del empleo juvenil: instancias públicas, empresas privadas y la sociedad civil. Un reto importante de esas mesas es la articulación, local y nacional, de un sistema económico que fortalezca las fuentes de empleo y los recursos humanos existentes, y que, a la vez, promuevan la creación y el sostenimiento de nuevas iniciativas económicas en el país, e impulsen programas de orientación, formación e intermediación vinculada al tejido empresarial del territorio.

Estas iniciativas regionales pueden potenciar su alcance e impacto, si se coordinan con la cooperación internacional que interviene en el territorio salvadoreño y si autogestionan apoyo adicional a la cooperación financiera y técnica, en el marco de sus propias estrategias de desarrollo económico local.

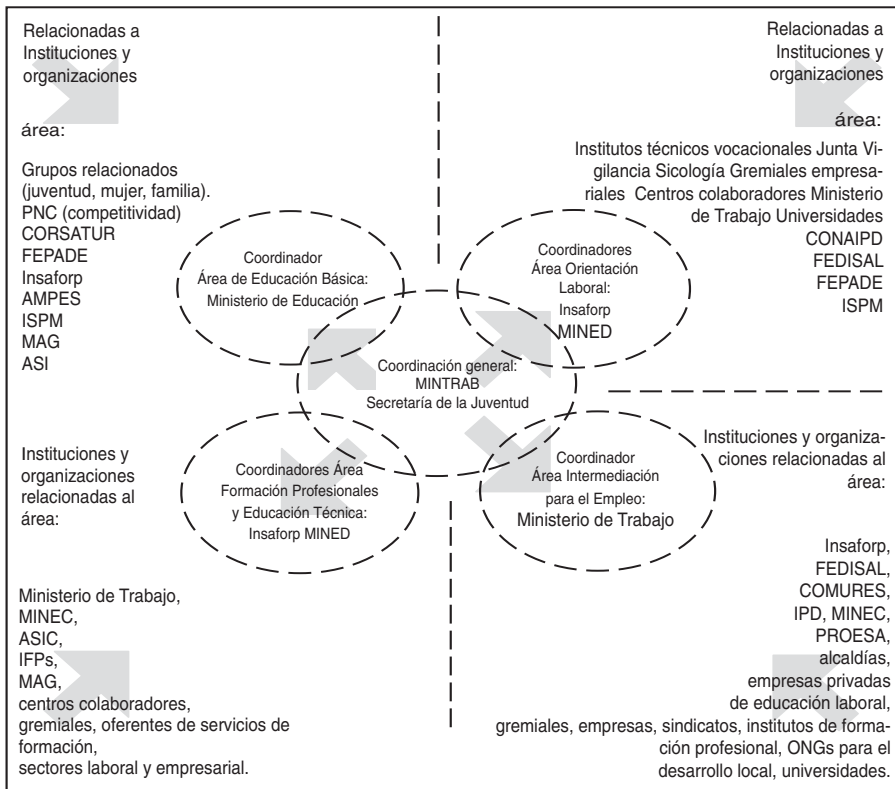
En el tema financiero, es necesaria la creación de un Comité técnico-financiero para el fomento del empleo juvenil, con participación de las instituciones relacionadas con el trabajo público, principalmente el Ministerio de Trabajo, la Secretaría de la Juventud y el Ministerio de Hacienda. Las tareas que deberá realizar el comité son las siguientes: a) evaluar cuánto gasta ahora el sector público para fomentar el empleo juvenil en los diferentes ministerios y b) evaluar cuánto costaría la implementación de las diferentes propuestas y los plazos. También debe valorar la posibilidad de crear un fondo llamado “oportunidades juveniles de ahorro” y un fondo revolvente, que se podría otorgar para diferentes destinos: vivienda, educación, negocio propio, proyectos de jóvenes a jóvenes, investigación.

La existencia de un solo foro no garantiza la funcionalidad, hay que asegurar la coordinación entre los diferentes estratos del gobierno central y entre el gobierno central y local. La coordinación no es solo entre instituciones gubernamentales, ministerios, alcaldías, etc., sino también entre políticas sectoriales. Esta coordinación exige de una

## Cuarta Parte, la propuesta

“comisión técnica”, capaz y conocedora de la problemática, al menos en los aspectos socioeconómicos, jurídicos y técnicos que afectan el mercado laboral, en general, y el juvenil, en particular. La ubicación organizacional de esta especie de Secretaría podría ser el Ministerio de Trabajo o, en su defecto, la Secretaría de la Juventud.

**Figura 4.3: Modelo de coordinación interinstitucional para la vinculación de los sistemas de formación y empleo juvenil en El Salvador**



Fuente: Elaboración propia a partir de GTZ/OEI (2000).

## **6. Conclusiones**

Las áreas y acciones estratégicas pretenden crear más oportunidades de empleo para las y los jóvenes y, sobre todo, mejorar la calidad de sus puestos de trabajo. En otras palabras, reducir el porcentaje de subempleo (invisible) de la población joven en El Salvador. Ahora bien, el tema del empleo juvenil se vincula directamente con otros programas nacionales, como el de la dirección económica nacional y del sistema educativo. Aquí se trata de que exista coherencia y equilibrio entre lo que unos necesitan y lo que otros ofrecen, lo cual es fundamental para enriquecer las iniciativas que se han planteado.

No está de más comentar que el éxito de estas iniciativas radica en el minucioso seguimiento y vigilancia de los programas propuestos, por lo que es necesario que las instancias directamente relacionadas con la temática se responsabilicen de ello. La Secretaría de la Juventud y el Ministerio de Trabajo tienen que hacer una alianza especial para desempeñar esa labor.

Llevar estas iniciativas adelante requiere de mucha comunicación entre las instituciones —locales, regionales e internacionales—, entre jóvenes y adultos, y entre las instancias del gobierno, las agencias de cooperación internacional, la empresa privada y las instituciones educativas, para lo cual se requiere de mucha voluntad. Por tanto, hay que ser muy realista con los plazos y las metas que se establezcan. Un manejo de las metas demasiado ambicioso puede frustrar los intentos; asimismo, unas propuestas demasiado simplistas y reducidas no cambian la situación laboral de las y los jóvenes, lo cual puede redundar en un desperdicio de recursos en programas que no tendrán impacto.

No hay que olvidar que estas iniciativas parten de la convicción de que el empleo del recurso humano juvenil, en este país, es una oportunidad para todos y todas. En ningún momento se pretende que estas iniciativas sobrecarguen a ningún sector específico, mas bien todo lo contrario, debe existir un acuerdo social de cooperación mutua.





## Bibliografía general

- Aguirre, Miguel Arturo (2002). *Estudio sobre formas de vida de los jóvenes de El Salvador desde la perspectiva de: la educación, el trabajo, la salud y la vivienda*. MTPS y OEI. San Salvador.
- Argüello, Aída; y Contreras, Ricardo (2002). *Se buscan jóvenes: juventud y mercado de trabajo*. FLACSO: El Salvador. UCA Editores.
- Arriaga, Irma; y Miranda, Francisca (Comp.) (2003). *Capital social de los y las jóvenes*. Propuestas para programas y proyectos. CEPAL, Chile.
- Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) (2001). ENADE 2001, San Salvador. Disponible en [www.anep.org.sv/ENADE2001/6polsoc.html](http://www.anep.org.sv/ENADE2001/6polsoc.html)
- Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) (2002). ENADE 2002. San Salvador. Disponible en [www.anep.org.sv/ENADE2002/1intro.html](http://www.anep.org.sv/ENADE2002/1intro.html)
- Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) (2003). ENADE 2003. San Salvador. Disponible en [www.anep.org.sv/ENADE2003/objetivos.html](http://www.anep.org.sv/ENADE2003/objetivos.html)
- Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) (2004). ENADE 2004. San Salvador. Disponible en [www.anep.org.sv/ENADE2004/ENADE%202004.html](http://www.anep.org.sv/ENADE2004/ENADE%202004.html)
- Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) (2003). Propuestas de ANEP al Foro de Solidaridad por el Empleo. Consejo Superior del Trabajo. Documento.
- Bonilla, Blanca Flor (2001). El Salvador: informe sobre legislación y políticas públicas contra la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes. Disponible en [www.iin.oea.org](http://www.iin.oea.org)
- Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE) (2000). *Adolescencia y juventud en América Latina y el Caribe: problemas, oportunidades y desafíos en el comienzo de un nuevo siglo*. OIJ, Chile.
- CEPAL – OIJ (2004). La juventud en Iberoamérica: tendencias y urgencias. XII Conferencia Iberoamericana de Ministros de Juventud. OIJ, México.
- CINTERFOR OIT (2002). Trabajo decente y formación para jóvenes. Disponible en [www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/trab\\_dec/boletin/](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/trab_dec/boletin/)

## Cuarta Parte, la propuesta

- Deeke, Axel; Kruppe, Thomas (2003). *Beschäftigungsfähigkeit als Evaluationsmaßstab. Inhaltliche und methodische Aspekte der Wirkungsanalyse beruflicher Weiterbildung im Rahmen von ESF-BA-Programmas*, IAB Werkstattbericht Nr. 1/ 10.2.2003.
- De Moura Castro, Claudio (2003). *Los grandes temas de la formación profesional: ¿cómo se ubica Uruguay?* Montevideo.
- Dina Krauskopf (1997). *La construcción de políticas de juventud en Centroamérica*. Costa Rica.
- FUNDASALVA (2004). *Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en El Salvador*. CEPAL/GTZ, San Salvador.
- Funkhouser, E.; Pérez, J. P. (1998). *Mercado laboral y pobreza en Centroamérica. Ganadores y perdedores del ajuste estructural*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
- FUSADES (2002). *Informe de Desarrollo Económico y Social. Invirtamos en educación para desafiar el crecimiento económico y la pobreza*. San Salvador.
- FUSADES (2003). *Informe de Desarrollo Económico y Social. Competitividad para el desarrollo*. San Salvador.
- Gobierno de El Salvador (2003). *Plan de Gobierno 2004-2009*. Disponible en [www.rree.gob.sv/sitio/sitio.nsf/0/9152999b18c314a706256eb600692813?OpenDocument](http://www.rree.gob.sv/sitio/sitio.nsf/0/9152999b18c314a706256eb600692813?OpenDocument)
- GTZ/OEI (2000). Informe del Primer Taller Nacional “Estrategias de vinculación de los sistemas de empleo y capacitación en El Salvador“, del proyecto Estrategias para la Reforma de los Sistemas de Empleo y Capacitación en Centroamérica y el Caribe, diferenciado por Género. Disponible en [www.oei.es/edytrabajoagosto.htm](http://www.oei.es/edytrabajoagosto.htm)
- INSAFORP (2002). *Jóvenes y mercado de trabajo urbano en El Salvador*. San Salvador.
- INSAFORP (2004). *Estudio sobre el mercado de trabajo salvadoreño y proyección de la demanda de recursos humanos hasta el 2006, en el marco de los tratados de libre comercio*. San Salvador.
- International Council on National Youth Policy (2000). Carta Iberoamericana de Derechos de la Juventud “Declaración de Intenciones”. X Conferencia

## Oferta, Demanda e Intermediación Laboral

Iberoamericana de Ministros de Juventud. Panamá. Disponible en [www.icnyp.net/www/files/panama\\_2000.pdf](http://www.icnyp.net/www/files/panama_2000.pdf)

IUDOP (2004). *Tendencias del mercado laboral y experiencia en la inserción laboral de jóvenes en El Salvador*. CEPAL/GTZ, San Salvador.

IUDOP (2005). *Expectativas y visión del sector empresarial sobre la inserción laboral de jóvenes en El Salvador*. CEPAL/GTZ, San Salvador.

Koch, Susanne; Walwei, Ulrich; Weißner, Frank; y Zika, Gerd (2002). *Wege aus der Arbeitsmarktkrise*. Finanzpolitik, Ordnungspolitik, Arbeitsmarktpolitik und Tarifpolitik auf dem Prüfstand“, IAB Werkstattbericht Nr. 11/ 22.8.2002.

Martínez, Julia Evelin; y Beltrán Viéytez, Elcira (2002). *Desafíos y oportunidades de la PYME salvadoreñas*. ANEP, FUNDES Y FUNDAPYME, San Salvador.

OEI (2001). *Educación y trabajo para grupos desfavorecidos: recomendaciones para la acción*. Papeles Iberoamericanos. Madrid.

OIT-IPEC (2004). *Entendiendo el trabajo infantil en El Salvador*. MINTRAB. San Salvador.

OIT (2004). Tendencias mundiales del empleo juvenil. Disponible en [www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getysp.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getysp.pdf)

ONU (2003). *World Youth Report 2003. The global situación of young people*. Disponible en [www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/un\\_docs/rep\\_2003.htm](http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/un_docs/rep_2003.htm)

PNUD (2003). *Informe sobre el desarrollo humano*. Disponible en [www.desarrollohumano.org.sv](http://www.desarrollohumano.org.sv)

PREAL / ALFA (2002). Informe del Progreso Educativo El Salvador. San Salvador.

Roldán, C. (2001). “Desarrollo de adolescentes y jóvenes en zonas de pobreza y marginación”. En *Adolescencia y juventud en América Latina*. Donas, S (compilador). Libro Universitario Regional. Costa Rica.

Secretaría de la Juventud (2004). *Plan Nacional de Juventud 2005-2015*. San Salvador.

Trommershäuser, Sabine; e Irina, Kausch (2002). *Strategien für Beschäftigung. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Entwicklungs- und Transformationsländern*, Eschborn.

## Cuarta Parte, la propuesta

STP (2005). Programa Social de Atención a las Familias en Extrema Pobreza de El Salvador: Red Solidaria. San Salvador.

UNICEF (2000). *Situación de los derechos de la niñez y adolescencia*. San Salvador.

Weller, Jürgen (2003). *La problemática inserción de los y las jóvenes*. CEPAL, Santiago de Chile.

Youth Employment Summit (2002). Campaña Mundial YES 2002-2012. Cumbre del Empleo Juvenil. Disponible en [www.empleojuvenil.com.ar/YES.doc](http://www.empleojuvenil.com.ar/YES.doc)



Este libro se imprimió  
en Talleres Gráficos UCA,  
en el mes de agosto de 2006  
San Salvador, El Salvador, Centroamérica





