

Catholic Relief Services

INFORME FINAL

ESTUDIO DE MERCADO LABORAL DEL PROYECTO JOVENES CONSTRUCTORES



Presentado por



El Salvador, septiembre de 2011

Agradecimientos

El presente Estudio de Mercado Laboral del Proyecto Jóvenes Constructores, ha sido posible gracias a la colaboración y a los aportes de empresa privada, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales instituciones sin fines de lucro en El Salvador.

Reconocemos el profesionalismo y estamos agradecidos por la colaboración del personal técnico de Catholic Relief Services para la realización de este estudio.

Lo expresado y planteado en este análisis no expresa necesariamente la posición u opinión de CRS. Las ponderaciones, hallazgos y recomendaciones son el resultado de la aplicación de criterios e instrumentos técnicos por parte de la firma consultora ADEPRO, quien le agradece a CRS El Salvador por su cooperación durante todo el estudio.

Equipo técnico consultor ADEPRO:

**Marta Terán
Katia Dumont
Rosario Gamero**

CONTENIDO

1.	Presentación.....	1
2.	Descripción de Metodología.....	2
	I. Análisis preliminar.....	2
	II. Trabajo de campo.....	2
	III. Elaboración de informe final.....	3
3.	Condicionantes del estudio.....	4
4.	Empleo y juventud en El Salvador.....	5
	4.1 La Red Nacional de Empleo-Renacimiento.....	9
	4.2 El Sistema de Formación Profesional.....	9
5.	Mercado laboral y tejido empresarial en los municipios	31
	5.1 Santa Ana: Mercado laboral.....	31
	5.2 Tejido empresarial.....	33
	5.2.1 Empleo potencial.....	35
	5.3 Soyapango: Mercado laboral.....	37
	5.4 Tejido empresarial.....	40
	5.5 Empleo potencial.....	42
	5.6 Mejicanos: Mercado laboral.....	45
	5.7 Tejido empresarial.....	46
	5.8 Empleo potencial.....	47
6.	Perfil de la oferta laboral y demanda de formación en las empresas.....	51
	6.1 Análisis de las ofertas registradas en el servicio público de empleo.....	52
	6.2 Análisis de ofertas de empleo en prensa.....	57
	6.3 Síntesis de las características generales de las ofertas de empleo en el país.....	58
	6.4 Resultados obtenidos de las entrevistas a las gremiales empresariales.....	59
	6.5 Resultados obtenidos de las entrevistas a las empresas.....	60
	6.6 Demanda de formación en los anuncios en prensa.....	63
	6.7 Demanda de formación registrada en el servicio público de empleo.....	64
7.	Análisis de la pertinencia de la oferta formativa del Proyecto Jóvenes Constructores.....	66
8.	Conclusiones y Recomendaciones.....	72
9.	Anexos	79
	Fuentes consultadas	
	Contactos realizados	
	Las energías renovables en El Salvador: Debate Incipiente	
	Instrumentos utilizados	

Gráficos

Gráfico 1: Principales motivos de no estudio para jóvenes adolescentes de 16 a 18 años de edad, por sexo	12
Gráfico 2 : Ocupados por grupo ocupacional según años de estudio aprobados	12
Gráfico 3: Jóvenes entre 16 y 24 años de edad ocupados por categoría ocupacional	13
Gráfico 4: Jóvenes de 16 a 19 años de edad ocupados por categoría ocupacional según sexo	13
Gráfico 5: Ocupación de los jóvenes en el sector formal, informal y doméstico	14
Gráfico 6: Distribución de la PEA entre 16 y 25 años de edad por rama de actividad económica	24
Gráfico 7: Participación por área ocupacional según sexo en el programa Hábil Técnico Permanente, año 2010	29
Gráfico 8 : Población ocupada por actividad económica, departamento de Santa Ana	32
Gráfico 9: Ocupados por categoría ocupacional según área, departamento de Santa Ana	33
Gráfico 10: Población por grupo ocupacional según área urbana o rural, departamento de Santa Ana	33
Gráfico 11: Número de empresas y número de personas empleadas según tamaño de la empresa, municipio de Santa Ana	34
Gráfico 12: Personas empleadas por sectores económicos según tamaño de empresa, municipio de Santa Ana	34
Gráfico 13: Población entre 15 y 25 años por sector de ocupación y años aprobados de estudio en el AMSS	38
Gráfico 14: Población ocupada por rama de actividad económica en el AMSS	39
Gráfico 15: Población entre los 16 y 25 años de edad ocupada por rama de actividad, en el AMSS	39
Gráfico 16: Jóvenes ocupados por categoría ocupacional según sexo, en el AMSS	40
Gráfico 17: Número empresas y número de personas empleadas según tamaño de empresa, en el municipio de Soyapango	41
Gráfico 18: Número de trabajadores según el sector y tamaño de la empresa, municipio de Soyapango	41
Gráfico 19: Personas empleadas según tamaño de empresa, municipio de Mejicanos	46
Gráfico 20: Número de trabajadores según el sector y tamaño de la empresa, municipio de Mejicanos	47
Gráfico 21: Ofertas gestionadas por niveles educativos	54
Gráfico 22: Proporción de personas colocadas respecto personas inscritas por niveles educativos	55
Gráfico 23: Porcentaje de puestos de trabajo gestionados por el MINTRAB según edad.	56
Gráfico 24: Niveles educativos solicitados en las ofertas de empleo en prensa	63
Gráfico 25: Categoría ocupacional solicitada en las ofertas de empleo en los anuncios en prensa	57

Cuadros y figuras

Cuadro 1: Oferta de capacitación laboral en los municipios de Santa Ana, Soyapango y Mejicanos, por institución que la imparte	26
Cuadro 2: Ocupaciones en las empresas con potencial de inserción laboral de jóvenes, según sector y actividad económica, municipio de Santa Ana	35
Cuadro 3: Ocupaciones en las empresas con potencial de inserción laboral de jóvenes, según sector y actividad económica, municipio de Soyapango	42

Cuadro 4: Ocupaciones en las empresas con potencial de inserción laboral de jóvenes, según sector y actividad económica, municipio de Mejicanos	48
Cuadro 5: Ocupaciones priorizadas en cinco subsectores económicos en El Salvador	50
Cuadro 6: Oferta de empleo por ocupación según sexo de preferencia por las empresas, Servicio Público de Empleo	52
Cuadro 7: Demanda de formación técnica no cubierta por la oferta actual, sector industria	59
Cuadro 8: Déficit de formación de los jóvenes que representan una dificultad para ser contratados, según empresas entrevistadas	60
Cuadro 9: Puestos de trabajo requeridos por las empresas en los que encuentran mayores dificultades para encontrar personal ya calificado	61
Cuadro 10: Formación solicitada por las empresas al Servicio Público de Empleo	64
Cuadro 11: Cursos impartidos por el Proyecto Jóvenes Constructores en Santa Ana, Soyapango y Mejicanos	67
Cuadro 12: Tipo de inserción preferida por los participantes del programa PATI	68
Cuadro 13: Tipo de inserción preferida por la población, según especialidad formativa	68
Cuadro 14: Valoración de las oportunidades de inserción en las especialidades impartidas en el proyecto Jóvenes Constructores	69
Cuadro 15: Expectativa de inserción por cuenta propia para las áreas de panadería, cocina y cosmetología en Santa Ana, Soyapango y Mejicanos	71
Figuras	
Figura 1: Estructura del empleo del municipio Santa Ana	31
Figura 2: Estructura de la población del municipio Soyapango en el mercado laboral	37
Figura 3: Estructura del empleo en el municipio de Mejicano	45

Recuadros

Recuadro 1: Política Nacional de Juventud: objetivos y áreas de acción estratégicas vinculadas al empleo	7
Recuadro 2: Oferta laboral en Santa Ana	56

1. PRESENTACIÓN

El presente documento responde a la solicitud realizada por CRS para la elaboración del “Estudio de Mercado Laboral del Proyecto Jóvenes Constructores”, insumo para fortalecer su estrategia de inserción laboral juvenil.

La investigación ha tenido por objetivo conocer las condiciones del mercado laboral de los municipios de Soyapango, Mejicanos y Santa Ana, para la inclusión económica de la población joven en situación vulnerable y en riesgo social. De igual forma, se ha propuesto identificar oportunidades de inserción laboral en sectores y subsectores con potencial de generar empleo en el corto y mediano plazo, tanto en las áreas en las que actualmente imparte capacitación ocupacional el proyecto, como en otras demandadas por el mercado.

El documento se estructura en torno a cinco ejes temáticos:

- Descripción metodológica que incluye las fases del trabajo realizado y sus principales resultados, los instrumentos utilizados y aquellos aspectos que han condicionado o limitado la investigación.
- Marco general sobre el empleo y juventud en El Salvador, que incorpora algunas notas sobre el contexto de actuación para el empleo juvenil en el país, elementos generales sobre las políticas activas de empleo y sobre las características de la juventud y su relación con el mercado laboral.
- Caracterización socioeconómica, institucional, del mercado laboral y del tejido empresarial de los municipios de Santa Ana, Soyapango y Mejicanos, incluyendo una aproximación al empleo potencial de los mismos.
- Análisis de la oferta laboral y demanda de formación, a través de diferentes fuentes, con las que se ha profundizado en los hallazgos de la caracterización anterior. De igual forma, se identifican los espacios de oportunidad laboral que ofrece actualmente el mercado en El Salvador y las demandas de formación que estaría priorizando.
- Análisis de la pertinencia de la oferta formativa realizada en el contexto del Proyecto Jóvenes Constructores, en el que se establece una comparación entre las capacitaciones impartidas y la oferta laboral en las empresas.

Finalmente, se incorporan algunas conclusiones y una serie de recomendaciones para la toma de decisiones de CRS respecto de la oferta formativa del Proyecto Jóvenes Constructores. También se ha considerado la inclusión de algunos lineamientos generales que contribuyan al diseño de las estrategias de intervención en materia de empleo juvenil de los socios nacionales del proyecto.

2. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

FASES DEL TRABAJO REALIZADO Y PRINCIPALES RESULTADOS

El desarrollo de la investigación se ha estructurado en las siguientes fases:

I. Análisis preliminar

Análisis inicial del problema y exposición de alcances

A través de reuniones iniciales con responsables de CRS, Fe y Alegría y Fundación Quetzalcóatl, se han definido los alcances de la investigación y los principales problemas que enfrenta el proyecto para la inserción laboral de los jóvenes que participan en él. También, se aprovechó para conocer la percepción que tienen respecto del entorno productivo de los municipios en donde intervienen, así como las principales dificultades que se encuentran para que los jóvenes puedan encontrar trabajo en las especialidades en las que se han formado. En este sentido, todas las personas consultadas señalan la debilidad de los mercados para absorber esta mano de obra y las dificultades que enfrenta este grupo por la falta de experiencia y el entorno social en el que viven.

Por otra parte, se han realizado cuatro grupos focales con jóvenes del proyecto, a partir de los cuales se ha establecido un perfil general de beneficiarios. El objetivo ha sido contar elementos suficientes que han facilitado relacionar sus condiciones de partida con las exigencias del mercado laboral. Atendiendo a su nivel educativo alcanzado, no estarían alejados de las exigencias del mercado, al menos para un número significativo de puestos de trabajo. Sin embargo, las deficiencias en formación técnica, en competencias transversales, el hecho de ser joven, no tener experiencia laboral previa y vivir en municipios o colonias estigmatizadas por la violencia, son obstáculos que determinan la calidad de su inserción.

Aproximación al estado de la cuestión

Se ha realizado a través de la búsqueda y recopilación de fuentes de información estadística, otras investigaciones realizadas y entrevistas a informantes clave vinculados a la problemática de la juventud y el empleo en el país. Este trabajo ha facilitado contar con un panorama general de los aspectos principales del mercado de trabajo, así como la oferta de empleo potencial del mismo. Como principal resultado se encuentra que existe un número significativo de investigaciones recientes que proporcionan información sustantiva al estudio y una radiografía actualizada de la oferta laboral y demandas de formación de los sectores productivos, que emplean mayoritariamente. No obstante, se debe señalar que la investigación del mercado laboral desde la oferta y demanda de formación, es muy reciente en el país, por lo que gran parte de la información se basa en fuentes primarias y a partir de técnicas cualitativas de levantamiento de la información (Anexo 1: Fuentes consultadas).

II. Trabajo de campo

Realización de entrevistas en profundidad

Para la selección de informantes se han considerado aquellos aspectos relevantes para los fines de la investigación, que requerían de un contraste o profundización. En este sentido, se han entrevistado a representantes de la administración pública central y municipal, que se relacionan con el tema: Ministerio de Trabajo, INSAFORP y Secretaría Técnica de Presidencia, municipalidad de Santa Ana y de Mejicanos; representantes de las gremiales empresariales: CAMARASAL, central y filial en Santa Ana, y ASI; gerentes generales o gerentes de recursos humanos de empresas privadas, en total 20; expertos u organizaciones sociales que trabajan con juventud y empleo en el ámbito nacional y municipal, en total 17. (Anexo 2: Contactos realizados). Se han utilizado dos instrumentos diferenciados como guías de entrevista: uno para informantes en general, adecuado a cada contexto, otro para los departamentos de recursos humanos de las empresas o persona que atendió al equipo consultor.

Como principales resultados se ha encontrado que, la mayoría de personas consideran el empleo juvenil como una necesidad urgente, principalmente como estrategia de prevención de violencia social. Sin embargo, todavía son muy pocas las acciones articuladas y con una visión estratégica, no sólo a la incorporación de estos jóvenes en actividades económicas, sino también hacia su permanencia en el mercado y desarrollo profesional. No obstante, el país está comenzando a estructurar desde el estado, su apuesta estratégica a partir de la nueva Política Nacional de Juventud, plan de acción y proyectos de ley que están en marcha.

Por otra parte, desde que se diseñaron los primeros programas de habilitación para el trabajo hasta hoy, pareciese que el mercado ocupacional ha sufrido transformaciones con la aparición de nuevas ocupaciones “multifunción”, aplicables en diferentes sectores y actividades económicas. Así mismo, el uso de las nuevas tecnologías en casi todos los procesos industriales, comerciales y de servicios, empujan a una revisión en los contenidos de muchas ocupaciones.

III. Elaboración del informe final Trabajo de gabinete

Fase en la que se ha sistematizado toda la información levantada, buscando construir relaciones. Dadas las similitudes en los mercados de trabajo de cada municipio, la ausencia de fuentes desagregadas para este nivel, incluso la ausencia de políticas municipales específicas para la promoción del empleo de la juventud que pudiesen marcar una diferencia, la información se ha organizado en torno a temas y no sólo a municipios. El equipo consultor considera que este planteamiento puede contribuir a fortalecer la visión estratégica del Proyecto y de las instituciones que intervienen. Así mismo, a lo largo del documento, se ha procurado incorporar elementos del debate que se está dando hoy en América Latina, torno al tema del empleo juvenil.

Este informe final se ha validado con los actores que han participado en el proyecto Jóvenes Constructores.

CONDICIONANTES Y LIMITANTES

Desde el contacto inicial con los responsables de CRS, se han generado las condiciones adecuadas para el desarrollo de la investigación. De cualquier forma, se quiere apuntar algunos elementos que han podido afectar a la interpretación y alcance de algunos de los resultados planteados:

- Aunque ya asumido al comienzo del trabajo, el hecho de no contar con fuentes estadísticas desagregadas para el nivel municipal o evaluaciones de impacto de la formación profesional, presentan una debilidad para ajustar los resultados a cada entorno en particular y cada especialidad impartida por el proyecto. En todo caso, se ha contado con la disposición de muchas instituciones a compartir información no publicada y experiencia, que suple la carencia en buena medida.
- La mayoría de empresas a las que se ha solicitado colaboración han podido ser entrevistadas, aunque no respondiesen a todas las preguntas. Solamente cinco de las previstas no han sido entrevistadas.
- Los grupos focales previstos con los actores municipales no se han realizado porque, o bien coincidían con otras actividades previstas en el municipio o, en la mayoría de los casos, porque recientemente se habían hecho en el marco del Programa de Apoyo Temporal. Repetir la misma acción significa saturar a los informantes y alcanzar los mismos resultados ya obtenidos. CRS fue informado en su momento y concertado el replanteamiento del trabajo de campo.
- Aunque la agenda de campo y concertación de entrevistas ha sido realizada según calendario propuesto, se han tenido retrasos en algunas reuniones estratégicas. Estas se han mantenido casi al cierre del informe.

Estos condicionantes han podido limitar, en algunos casos, la valoración y contraste exhaustivo de algunos de los elementos del estudio, pero en ningún caso han impedido desarrollar el conjunto de aspectos y objetivos previstos finalmente en la investigación.

3. EL PROYECTO JÓVENES CONSTRUCTORES EN EL SALVADOR

El Proyecto *Jóvenes Constructores El Salvador* es una estrategia de apoyo integral para la inserción social y económica de la juventud en situación de mayor vulnerabilidad y riesgo social.

Se basa en una metodología de trabajo ya desarrollada por la ONG Youth Build International (YBI) y adaptado al contexto centroamericano por Catholic Relief Services (CRS), quien actualmente coordina el proyecto en el país. Cuenta con el apoyo financiero de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) como parte de las estrategias que impulsa para contribuir a la recuperación económica y al Plan Nacional Anti-crisis, en el que se enmarca la gestión actual de la Administración Pública del país.

Para su ejecución, CRS ha conformado una alianza con Fe y Alegría y Fundación Quetzalcóatl, socios nacionales con amplia experiencia y trayectoria en materia de formación laboral y juventud. El proyecto se ejecuta en los municipios de Santa Ana, Mejicanos, Soyapango y Usulután.

Su objetivo es guiar y acompañar a jóvenes en riesgo hacia una subsistencia sostenible y participación ciudadana positiva. Su principal mecanismo es un paquete de capacitación integral a estos jóvenes, para que superen las barreras que encuentran en la vida social y productiva del país. Estas barreras se relacionan con el abandono de estudios temprano a la que muchos de ellos están sujetos, con la situación de vulnerabilidad familiar y con la situación de riesgo social en las zonas en las que habitan marcadas por la violencia.

Población meta y criterios de selección:

Los beneficiarios meta del proyecto son jóvenes entre 16 y 25 años de edad de ambos sexos, con acción positiva hacia las mujeres quienes representarán al menos el 40% de participantes. Se trata de juventud que reside en comunidades pobres, con altos índices de violencia social, sin oportunidades de empleo y con bajo perfil educativo. De esta forma, el proyecto establece los siguientes criterios de selección:

- a. Edad de 16 a 25 años (verificada con la partida de nacimiento)
- b. Nivel de ingresos (Se dará prioridad a las familias más pobres, <\$2/día)
- c. Residencia en vecindarios objetivo
- d. Haber terminado al menos el 3er. grado (poder leer y escribir)
- e. Actualmente desempleados y fuera de la escuela
- f. Deseo de participar en proyectos comunitarios
- g. Deseo de estudiar, trabajar y participar en todo el programa y de seguir reglas

Componentes del proyecto

El proyecto incluye dos grandes componentes: capacitación y colocación. El primero, a su vez, integra otros subcomponentes que proporcionan a los jóvenes los conocimientos, las habilidades y las destrezas para el desempeño técnico de un puesto de trabajo, así como el fomento del desarrollo de actitudes y comportamientos necesarios para mantenerlo. El componente de colocación se orienta a la intermediación laboral a través de un acompañamiento directo.

1. CAPACITACIÓN

Formación profesional, con la que se espera desarrollar destrezas y habilidades en diferentes especialidades. Estas se adquieren en cursos de capacitación laboral de 200.

Habilidades para la vida y el trabajo, que incluye formación en resolución de conflictos, la comunicación, la autoestima, la productividad, trabajo en equipo, responsabilidad y persistencia. Además, se proporciona orientación en la preparación de un curriculum vitae, la práctica de las entrevistas de trabajo y el proceso de búsqueda activa de empleo.

Servicio comunitario, que consiste en la participación de los jóvenes en proyectos de construcción de bienes u oferta de servicios de interés público en sus comunidades. Se concibe como un escenario para poner en práctica las habilidades sociales y laborales aprendidas en los otros componentes.

Desarrollo de empresas juveniles, por el que adquieren habilidades comerciales y el conocimiento sobre emprendimiento, administración, producción, conocimientos financieros, mercadeo básico, costos y obtención de información de mercado. Durante la capacitación, los jóvenes desarrollan planes de negocio bajo la guía de capacitadores especializados.

2. SERVICIOS DE COLOCACIÓN

Se trata de servicios que culminan el proceso de inserción, a través de tareas de intermediación laboral que realizan profesionales y el acompañamiento de los jóvenes para que encuentren opciones laborales. De igual forma, contribuyen a la identificación de jóvenes emprendedores utilizando una herramienta desarrollada por CRS.

Finalmente, es importante destacar que al término de la presente investigación, CRS se encuentra realizando la evaluación del proyecto, tanto en términos del modelo que servirá de referencia para futuras intervenciones, como en términos de su impacto sobre la inserción laboral de los jóvenes que han participado hasta la fecha. Esto último representa una gran aportación en el país, dado que no está extendida la práctica de las evaluaciones de impacto asociadas a programas de capacitación laboral.

4. EMPLEO Y JUVENTUD EN EL SALVADOR

“Los jóvenes son un elemento favorable, socios inestimables para el desarrollo económico y social, que aportan creatividad, entusiasmo y capacidad de liderazgo”

Asamblea General de Naciones Unidas.
Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel de la Red de Empleo de los Jóvenes, septiembre de 2001.

MARCO GENERAL

El tema de la relación de los jóvenes con los mercados de trabajo está adquiriendo una fuerza cada vez mayor, tanto en el contexto nacional como regional.

Tal como señala la Organización Internacional del Trabajo, en la región Iberoamericana los jóvenes enfrentan mayores desafíos para insertarse en el mercado de trabajo en comparación con la población adulta. Esta situación se da a pesar de contar con mayores niveles de educación, de estar más familiarizados con las nuevas tecnologías de la información y comunicación y de adaptarse más fácilmente a los cambios en la organización del trabajo (OIT, 2007)¹.

¹OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe Trabajo Decente y Juventud - América Latina. Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

De esta forma, se encuentra que en América Latina alrededor de 4 de cada 10 jóvenes de entre 15 y 24 años, enfrentan problemas de desempleo u ocupación precaria y 2 de cada 10 no estudian ni trabajan. Esta situación afecta a sus trayectorias laborales, particularmente para insertarse en trabajos decentes. En Centroamérica el panorama es similar: alrededor de 3 de cada 10 jóvenes, enfrentan problemas de desempleo u ocupación precaria y casi una cuarta parte de ellos no estudian ni trabajan (CECC, 2008)².

Para la OIT la situación de los jóvenes es el tema más crucial de nuestros tiempos, por su magnitud y su potencial contribución a la incorporación de América Latina a la globalización. Cuando la juventud encuentra oportunidades, sus contribuciones son importantes como trabajadores productivos, empresarios, consumidores, miembros de la sociedad civil y agentes de cambio. Cuando están condenados al desempleo, a empleos informales o condiciones precarias, los jóvenes se encuentran en el círculo de pobreza que afecta la autoestima, genera desaliento y limita sus esperanzas, que se manifiestan en descontento hacia las democracias (Maninat, 2008)³.

En este sentido, las propuestas de la OIT, suscritas por los países de América Latina, se recogen en la Agenda Hemisférica para la Promoción del Trabajo Decente, documento que se constituye como referencia para los debates actuales en la región. Establece como un objetivo central fomentar la mayor formación y mejor inserción laboral de la juventud. Como meta se propone reducir a la mitad, en un plazo de 10 años, el porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan. Además, señala un conjunto de políticas que los gobiernos deberán promover para suprimir la expulsión de jóvenes de los sistemas educativos e incrementar sus oportunidades de empleo. En este último ámbito, propone la ejecución de medidas tales como: disminución de la temporalidad del empleo juvenil, incentivos para la contratación en el empleo formal, fomento de iniciativas de empresas juveniles, creación de mecanismos de acreditación de la formación y de la experiencia acumulada (OIT, 2006)⁴.

Por su parte, los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas conciben el trabajo decente y productivo de los jóvenes como una pieza fundamental para la lucha contra la pobreza, expresando que, en cooperación con los países en desarrollo, se deben elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo (meta del Objetivo 8).

Finalmente, la Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes (OIJ, 2005)⁵, tratado vinculante firmado en el año 2005, está dirigida a proteger los derechos humanos de la población entre 18 y 25 años de edad. Entre estos derechos se encuentran el referido al trabajo, la formación profesional y la seguridad social. El Salvador ha firmado esta Convención, pero a aun no ha sido ratificada.

En El Salvador, la actual administración del gobierno ha aprobado la primera Política Nacional de Juventud en la historia del país. Plantea siete áreas prioritarias: generación de empleo, acceso a la educación, atención en salud integral, cultura, prevención de violencia, participación juvenil y deporte. En materia de educación señala como metas erradicar el analfabetismo entre los jóvenes, asegurar al 100% de cobertura a los jóvenes que no completaron la educación básica, aumentar la cobertura de la enseñanza secundaria al 50% (ubicada en el 38% en la actualidad), aumentar la matrícula universitaria al 14% (actualmente está ubicado en el 10%). En materia de empleo, parte del reconocimiento de la falta de una política específica dirigida a este grupo de población y la ausencia de coordinación interinstitucional al respecto. Apunta a brindar empleos temporales a 50.000 jóvenes, aumentar la cobertura de los programas de capacitación laboral en un 50%, disminuir la tasa de desempleo juvenil del 13% al 10% y la tasa de subempleo juvenil del 60% al 50%, disminuir el grupo de jóvenes que no estudia ni trabaja del 27% al 20%.

² Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana/SICA (CECC) (2008). Características de las microempresas y sus necesidades de formación en Centroamérica. Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD). Costa Rica.

³ Maninat, J. (2008). I Foro de Ministros de Trabajo de Iberoamerica, "Juventud, Trabajo Decente y Desarrollo en Democracia". Discurso de apertura. Sonsonate, El Salvador.

⁴ OIT (2006). Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. XVI Reunión Regional Americana. Brasilia.

⁵ Organización Iberoamericana de Juventud (2005). Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes. Badajoz, España.

Recuadro 1:

Política Nacional de Juventud: objetivos y áreas de acción estratégicas vinculadas al empleo

OBJETIVOS:

Fomentar el empleo juvenil

Motivar a la juventud sobre los beneficios del trabajo

Formular mecanismos viables para la inserción de jóvenes al mercado laboral

Promover la estabilidad laboral, mejores salarios, programas de primer empleo, pasantías y horario para quienes estudian

Promover oportunidades en los mercados de empleo

Contribuir a coordinación de la cooperación entre los actores implicados en el fomento del empleo juvenil -jóvenes, organizaciones de la sociedad civil, empresas, sindicatos, agencias de cooperación internacional, universidades, escuelas técnicas y centros de capacitación para el empleo

Incentivar a los jóvenes al auto-empleo y el emprendimiento, especialmente en las zonas urbanas pobres y en las zonas rurales

Promover la contratación de jóvenes con discapacidad y jóvenes repatriados

Impulsar las iniciativas culturales juveniles y aprovechar los yacimientos de actividad cultural como impulso al emprendimiento.

AREAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICAS:

Acompañamiento técnico y financiero al Plan Nacional de Empleo Juvenil del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Estrategias y estímulos con empresas para el incremento de la contratación de jóvenes en empleos decentes (pagados dignamente, contrato laboral, prestaciones sociales contempladas por la ley, sin explotación)

Programas de motivación sobre los beneficios de un empleo decente entre jóvenes, con el respaldo del sector privado

Proyectos piloto de inserción laboral

Programas de primer empleo, pasantías y horario para quienes estudian

Investigación y diagnóstico de los yacimientos de empleo en los mercados de trabajo

Programas de auto-empleo y emprendimiento

Fondos de ahorro y crédito para población joven

Programas de inserción laboral de jóvenes con discapacidad o repatriados

Programas de asistencia técnica y financiera a los emprendimientos juveniles existentes (cultura, arte, recreación, moda, audiovisual, música)

Programas de creación de emprendimientos en ecoturismo, turismo de aventura y exploración, gestionados por jóvenes

Contratación y formación de jóvenes como promotores para los programas y proyectos de desarrollo social

Identificación de un enfoque joven en el Fondo de Inversión para el Desarrollo Productivo, en especial para aprovechar el potencial local y municipal de las personas jóvenes

También como parte de las iniciativas del Estado que benefician la inserción social y productiva de la juventud, se encuentra en ejecución el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso. Este programa es parte de una estrategia de lucha contra la pobreza y la crisis económica que enfrenta el país. Se enmarca en el actual Plan Global Anticrisis, pero con vocación de formar parte de una Sistema de Protección Social Universal. Se propone contribuir a minimizar los impactos del fenómeno del desempleo en las zonas urbanas a través de una ayuda monetaria de \$100 durante seis meses. Esta ayuda está condicionada a la participación activa de sus beneficiarios en proyectos de interés comunitario. Además, y como innovación en este tipo de intervenciones, el programa promueve la adquisición de competencias personales, laborales y sociales a través de cursos de capacitación. Actualmente abarca 36 municipios y una población total estimada en 56 mil personas pobres y vulnerables, principalmente jóvenes y mujeres jefas de hogar. Entre los municipios donde se ha comenzado a ejecutar, se encuentran Santa Ana, Soyapango y Mejicanos, municipios objeto de la presente investigación.

Lograr que el crecimiento económico promueva el trabajo decente; lograr la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; generar mayor confianza en la democracia y en el diálogo social; ampliar y fortalecer los esquemas de prevención y protección social de los trabajadores; incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad, son los objetivos estratégicos del trabajo decente.

Bajo esta mirada, construir itinerarios positivos de inserción laboral de la juventud de El Salvador es un gran desafío, que debe abordarse desde todos los ángulos del mercado de trabajo: desde el Estado, las empresas, las organizaciones sociales y los trabajadores. Las condiciones estructurales de su mercado laboral y la heterogeneidad de la juventud, requiere de un diálogo social que promueva estrategias diferenciadas y garantice la calidad del empleo.

El recorrido es largo y de momento se han puesto en marcha algunas iniciativas que representarán avances significativos en el país. Se ha constituido un grupo de trabajo para el empleo juvenil, liderado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que está elaborando el Plan de Acción de Empleo Juvenil, la propuesta de la Ley de Primer Empleo y Ley Reguladora de Contratos de Aprendizaje y Pasantías. Ambas en discusión a la fecha de finalización de este informe.

MARCO LEGISLATIVO QUE REGULA EL EMPLEO JUVENIL EN EL SALVADOR

En el país todavía no es abundante la legislación que regula el empleo juvenil. Los trabajadores jóvenes mayores de 18 años se enmarcan en las mismas condiciones que el resto de la fuerza laboral, reguladas por el Código de Trabajo. Sin embargo, para los menores de 18 años el Código de Trabajo establece unas disposiciones específicas en el capítulo V sección primera. Por un lado, establece la edad mínima permitida para trabajar en 16 años, siempre que se den las condiciones de salud, seguridad y moralidad adecuadas, así como que hayan recibido la formación profesional específica en la rama de actividad correspondiente (art.105 CT).

Por otro lado, esta misma ley regula el trabajo de los aprendices bajo un régimen especial. Define contrato de aprendizaje como “el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa; son requisitos esenciales para la existencia de este contrato, la aprobación del funcionario respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e inscripción en el registro correspondiente” (art. 61). Así mismo, queda reflejada la obligación del patrono en materia de retribución, de prestaciones económicas y sociales (art. 62 CT). En el primer caso, el aprendiz tiene derecho a un salario no inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo legal durante el primer año, que aumenta anualmente hasta ponerse al tercer año al menos en el mínimo legal (art. 69 CT). En materia de salud y riesgos profesionales, el Código señala que se regirán por las disposiciones de la Ley del Seguro Social en el caso que el patrono sea contribuyente y por el Código en los casos que el patrono no sea contribuyente (art. 66 y 67 CT).

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EL SALVADOR: EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Las políticas activas de empleo refieren al conjunto de programas y medidas, que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo formal de las personas desempleadas o subempleadas, ya sea trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena. Además, buscan fomentar el espíritu empresarial y la economía social. Habitualmente se contemplan dos tipos de medidas: aquellas dirigidas a la mejora de los procesos de ajuste del mercado laboral (información, orientación, intermediación, formación profesional), y aquellas destinadas a una actuación directa sobre el mercado de trabajo, que activen el empleo mediante incentivos económicos (subvenciones, bonificaciones).

En este sentido, El Salvador cuenta con dos escenarios importantes que promueven medidas del primer tipo, es decir, aquellas que mejoran los procesos del mercado a través del encuentro entre los trabajadores y los empleadores: La Red Nacional de Empleo y el Sistema de Formación Profesional. En el primer caso, el ente rector es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), en el segundo, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP).

4.1 LA RED NACIONAL DE EMPLEO-RENACEMPLEO

Desde el año 2003 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador viene construyendo un Servicio Público de Empleo desconcentrado y descentralizado, destinado a generar el encuentro entre la oferta y demanda de trabajo en el país.

A partir de marzo de 2010 se ha rediseñado el enfoque estratégico de este servicio, orientándolo a fortalecer y ampliar la cooperación interinstitucional y las alianzas público-privadas en todos los ámbitos territoriales: nacional, regional, departamental y municipal. El objetivo principal es acercarse a la ciudadanía y a las empresas para mejorar la efectividad de las acciones de inserción laboral de la población, con especial atención a los grupos que presentan mayores dificultades. Este nuevo enfoque se conoce con el nombre de RENACEMPLEO.

Se define RENACEMPLEO como el conjunto de oficinas regionales, departamentales y locales de gestión de empleo, integrado por instituciones públicas y privadas que, a través de convenio con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, brindan servicios de información, orientación e intermediación laboral en el país

El servicio distingue dos tipos de oficinas: las que dependen orgánica y funcionalmente del Ministerio y las que dependen de otras entidades, pero que actúan en coordinación con el MINTRAB bajo convenio. Las primeras se han denominado Oficinas Modelo A y las segundas Oficinas Modelo B. Existe, además, un tercer tipo que se han denominado Oficinas Colaboradoras que, a través de una carta de entendimiento con el MINTRAB, participan en la gestión y se benefician de ella, pero sin acceso al sistema informático que apoya la intermediación (Sistema de Intermediación Laboral, SIE).

La gestión y administración de RENACEMPLEO es responsabilidad del Departamento de Gestión de Empleo de la Dirección General de Previsión Social y Empleo, MINTRAB. Se desarrolla a través de las Oficinas regionales y departamentales. Éstas coordinan con las oficinas locales en su ámbito de actuación, les proporcionan asesoría y formación y dan seguimiento a las acciones.

En el ámbito de la juventud, RENACEMPLEO cuenta con una unidad de atención que promueve programas de inserción a través de la modalidad de aprendizaje. Sin embargo, está todavía poco desarrollada por la ausencia de legislación que avale su gestión y sólo se encuentra a nivel central y en Santa Ana.

En los últimos dos años, el MINTRAB ha comenzado a generar algunos informes y análisis sistemático de las características de la oferta y demanda laboral en el país, que se constituyen en el principal y más valioso insumo para cualquier investigación en este ámbito. Sin embargo, todavía existen restricciones de acceso a toda la información que el Sistema de Intermediación Laboral puede proporcionar, lo que limita los resultados finales.

4.2 EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

El Reglamento de la Ley de Formación Profesional define el Sistema de Formación Profesional como "el conjunto de normas, instructivos, reglas, disposiciones, procedimientos e instituciones públicas y privadas, determinadas y coordinadas por el Instituto, mediante el cual se concreta el proceso de formación profesional orientado a compatibilizar las acciones en este campo con los objetivos del desarrollo nacional y sectorial, con los recursos disponibles y con las necesidades básicas de la población" (art. 3 Reglamento de la Ley de Formación Profesional).

Considerando esta definición, el Sistema no está plenamente desarrollado en el país en cuanto a las articulaciones interinstitucionales y sectoriales necesarias para conseguir sus objetivos. Entre las ausencias, está la débil articulación entre el sistema de formación, el sistema de intermediación de empleo y los sectores productivos. Resultado de ello es que muchas veces la oferta laboral y demanda de formación no se corresponde con las capacitaciones ofertadas.

De momento, el Sistema lo conforman el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), como ente rector y regulador del sistema y los centros colaboradores, como entidades ejecutoras de los programas. Estos se definen como “aquellas instituciones públicas o privadas y ONG que realizan programas de Formación Profesional, cumpliendo con los requisitos exigidos por el INSAFORP y que estén integradas al SISTEMA”. (art.56 Reglamento de la Ley de Formación Profesional).

Por otra parte, el INSAFORP gestiona programas y acciones específicas de capacitación profesional y técnicas ocupacionales que, en términos generales se clasifican en dos tipos de intervenciones. De un lado, se encuentran los programas, proyectos o acciones específicas que tienen como objetivo la inserción ocupacional o la reconversión laboral de los trabajadores. Estos cursos se dirigen a población desempleada o subempleada, la mayoría de las veces con niveles educativos de primaria y secundaria. De otro, están los programas cuyo objetivo es el fomento y mejora de la productividad y competitividad empresarial, dirigidos a personas trabajadoras activas en las empresas.

Entre los primeros programas, aquellos dirigidos a la inserción o reconversión laboral, se destacan el programa Hábil, Hábil Técnico Permanente y Empresa Centro. Todos son proyectos con una alta participación de juventud y muy orientados a atender las necesidades de la población más vulnerable del país. Los dos primeros, se ejecutan a través de cursos cortos que forman a las personas en algunas áreas de determinadas ocupaciones. El objetivo es proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas que faciliten la incorporación rápida al mercado laboral, por cuenta ajena o autoempleo. En este grupo se encuentran los cursos impartidos por el Proyecto Jóvenes Constructores.

La experiencia acumulada en este campo, ha facilitado al INSAFORP ir ampliando la oferta formativa en función de las propuestas planteadas por los centros colaboradores y otros actores sociales y económicos del país, flexibilizando sus modalidades de ejecución, mejorando los programas y contenidos formativos, incorporando la investigación de los mercados como fundamento de la oferta y fortaleciendo los Centros de Formación como estrategia de operativización del sistema. Asimismo, ha venido registrando, en los dos últimos años, información muy rica referida a los programas de habilitación para el trabajo y las características de sus participantes, pero lamentablemente todavía no se analizan desde los efectos en su inserción laboral o las condiciones de saturación del mercado en ciertas especialidades, lo que supone una limitación para el análisis de pertinencia y el debate necesario sobre la calidad y efectividad de este tipo de formación.

El Salvador cuenta con dos escenarios importantes en materia de políticas activas de empleo: el Servicio Público de Empleo, RENACEMPLEO y el Instituto de Formación Profesional. Sin embargo, todavía no se ha conseguido construir un sistema articulado entre ellos y con todos los actores que intervienen en el mercado de trabajo: el estado, las empresas y los trabajadores. La construcción de proyectos comunes de desarrollo económico y del empleo, tanto en el ámbito nacional como local, es una necesidad urgente para la inserción productiva de la población, particularmente de la juventud.

Por otra parte, si bien ambas instituciones tienen la oportunidad de recoger información muy valiosa del mercado laboral del país, no está muy extendida la práctica de hacer accesible esta información al público, de elaboración de informes ni evaluaciones, que permitan construir conocimiento para la construcción de las mejores estrategias de inserción laboral de la población joven y adulta

LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL DE EL SALVADOR

La inserción laboral de la juventud está determinada, tanto por las dinámicas que afectan al mercado laboral y la población en su conjunto, como por las dificultades y limitaciones específicas que la juventud viene padeciendo en el país (GIZ, 2010)⁶.

El mercado laboral salvadoreño se caracteriza por la segregación ocupacional, discriminación salarial y la precariedad, traducida en altos índices de informalidad y de desprotección social, es decir, en un déficit de trabajo decente. La falta de este tipo de trabajo empuja a miles de salvadoreños a “rebuscarse”, a aceptar condiciones de trabajo ínfimas o a emigrar. Esta situación, además de generar insatisfacción, menoscaba la cohesión social, genera exclusión y es “caldo de cultivo propicio para la violencia” (PNUD, 2009: 13)⁷. En este contexto, la población joven del país es la más vulnerable.

El Salvador tiene una población joven entre 15 y 24 años de edad de 1, 087,107, el 51.6% son mujeres y el 48.4% hombres. Representan el 20.5% del total de población del país y casi un cuarto de la Población Económicamente Activa (PEA)⁸. Esto la sitúa en la oferta laboral más importante según grupos etáreos. Sin embargo, presenta peores condiciones y se caracteriza por la inestabilidad y precariedad en el empleo.

Según el Informe de Desarrollo Humano El Salvador 2007-2008 (PNUD, 2009)⁹, la tasa de desempleo abierto entre los jóvenes de 15 y 24 años es de 12.4, casi el doble de la tasa nacional de desempleo (6.6) y la tasa de subutilización laboral es 12 puntos porcentuales más alta que la tasa nacional (62.4 y 49.9 respectivamente).

la Encuesta Nacional de Juventud (IUDOP-UCA, 2009)¹⁰ señala que el 23.5% de las personas que están trabajando son jóvenes entre 15 y 18 años, siendo la edad promedio en la que empiezan a trabajar de 15.4 años para los hombres y 16.4 años para las mujeres, lo que se traduce en un abandono temprano de estudios (UCA, 2009)¹¹. El 40.2% de jóvenes adolescentes (entre 15 y 19 años) no estudian, lo que les sitúa en una posición más vulnerable al intentar ingresar al mercado de trabajo y reduce sus posibilidades de obtener empleos estables, bien remunerados y con posibilidades de ascenso. Además, muchos de estos jóvenes que no estudian tampoco trabajan (21.5%), situándolos mucho más cerca de la exclusión total, fenómeno más acentuado en las mujeres que representan más del 70% de quienes se encuentran en esta situación (GIZ, 2010)¹².

Por otra parte, la proporción de jóvenes con estudios técnicos no universitarios es muy baja, solamente un 5% tendrían estos estudios, que suelen ser los más demandados por el sector empleador, incluso más que los estudios universitarios.

Siguiendo los datos proporcionados por la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples del año 2010, es significativo destacar que hay un 35% de jóvenes adolescentes hombres (16 – 18 años) que no estudia porque necesita trabajar en lugar de estar estudiando como correspondería a la edad. Pero también es significativo que un 32% de estos jóvenes declara no estudiar por falta de interés, situación que es igualmente preocupante. En las mujeres de este mismo grupo de edad, el 34% declara no estudiar por causas del hogar o quehaceres domésticos y un 23% no estudia porque no le interesa.

⁶ GIZ (2010). Diagnostico situacional del empleo juvenil en El Salvador. Documento de trabajo presentado al Equipo Técnico Nacional para la elaboración de la Política de Empleo Juvenil.

⁷ PNUD (2009). Informe de Desarrollo Humano El Salvador 2007-2008. El Empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo. El Salvador.

⁸ DIGESTY (2009). Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples. Ministerio de Economía, El Salvador.

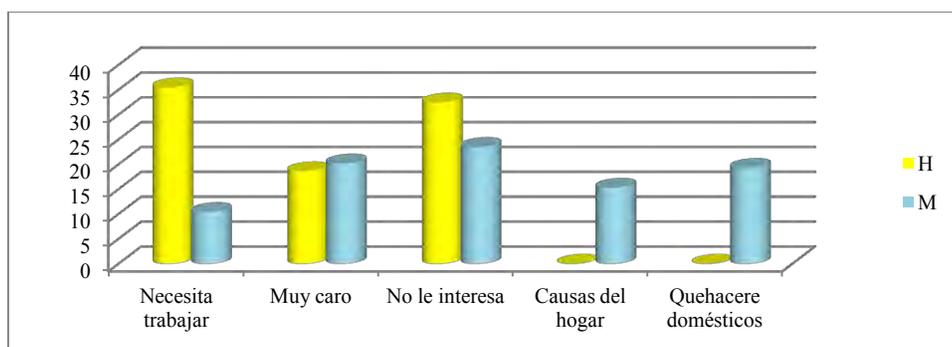
⁹ PNUD (2009). Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2007 - 2008: El empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo. El Salvador.

¹⁰ IUDOP/UCA (2009). Encuesta Nacional de Juventud. El Salvador.

¹¹ IUDOP/UCA (2009). Encuesta Nacional de Juventud. El Salvador.

¹² GTZ (2010). Diagnostico situacional del empleo juvenil en El Salvador. Documento presentado al Equipo Técnico Nacional para la elaboración de la Política de Empleo Juvenil.

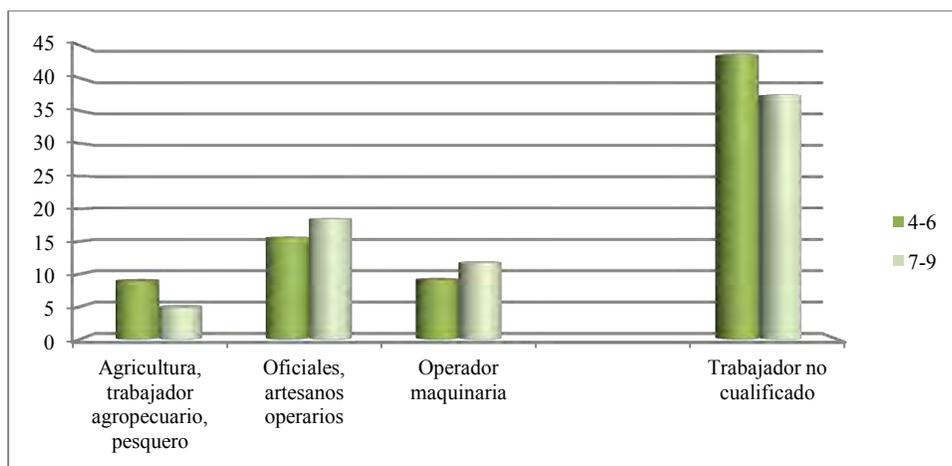
Gráfico 1: Principales motivos de no estudio para jóvenes adolescentes de 16 a 18 años de edad, por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de DIGESTYC, 2010

Por los criterios de priorización del proyecto respecto a los niveles de estudio de los jóvenes, los datos de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples del año 2010, señala que el 38% de la PEA tiene entre 4 y 9 años de estudio de enseñanza básica. Desagregado por años de estudio y grupo ocupacional, se encuentra que el 44% de la población con 4-6 años de estudios aprobados se ocupa como trabajador no calificado y el 37% de quienes tienen entre 7 y 9 años de estudios aprobados, lo que también es un indicador del tipo y calidad de empleos a los que estarían optando.

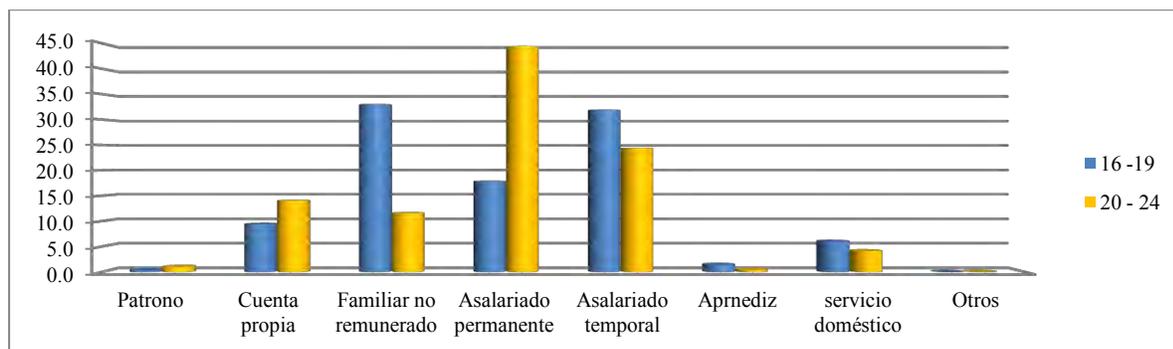
Gráfico 2: Ocupados por grupo ocupacional según años de estudio aprobados



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de DIGESTYC, 2010

Por otra parte, atendiendo a las categorías ocupacionales, el 62% de los jóvenes adolescentes entre 16 y 19 años de edad, trabaja como familiar no remunerado o como asalariado temporal, indicador de las menores oportunidades que encuentra para insertarse; mientras que el 64% de los jóvenes que tienen entre 20 y 24 años trabajan como asalariado permanente o como asalariado temporal.

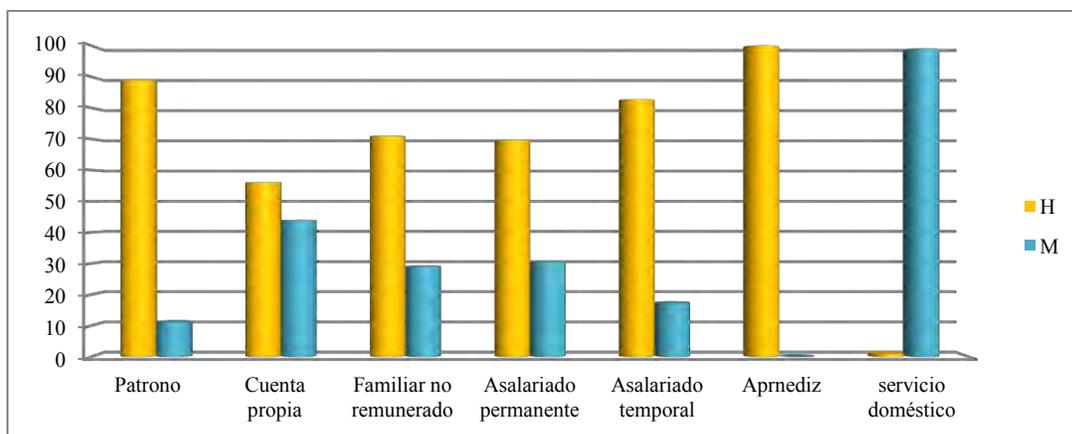
Gráfico 3: Jóvenes entre 16 y 24 años de edad ocupados por categoría ocupacional



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de DIGESTYC, 2010

Si se analiza por sexo, se encuentran diferencias significativas. Tomando como referencia el grupo de jóvenes adolescentes entre 16 y 19 años de edad, mientras que el 100% de los aprendices son hombres, el 100% de quienes trabajan en el servicio doméstico son mujeres. También se identifica una brecha significativa en la categoría de patronos, donde el 89% son hombre y el 11% son mujeres.

Gráfico 4: Jóvenes de 16 a 19 años de edad ocupados por categoría ocupacional según sexo



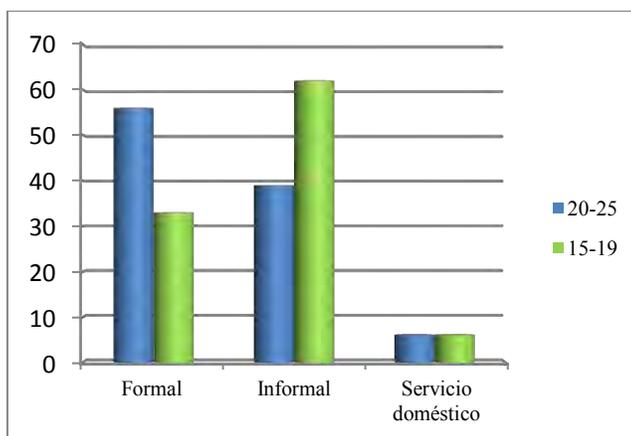
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de DIGESTYC, 2010

En términos de calidad del empleo, la Encuesta Nacional de Juventud señalada, analiza el tipo de contrato y remuneraciones proporcionando datos muy interesantes que confirman la situación de precariedad de este grupo de población. Señala que el 79.1% trabaja sin contrato laboral y solamente un 18% ha firmado un contrato directo. El salario promedio de los hombres, independientemente del lugar de trabajo, es de 182.96 dólares, promedio que disminuye en las mujeres a 121.86 dólares, este último por debajo de la Canasta Básica Alimentaria urbana establecida en US\$ 144.26. Para los jóvenes menores de 18 años, solamente el 9% tiene contrato de trabajo y ganan un 86% más de los que no tienen, que coincide con su mayor ocupación como familiares no remunerados y como aprendices.

Así mismo, la precariedad, rasgo distintivo del mercado laboral salvadoreño, afecta más a los jóvenes que ha otros grupos etarios. Más de dos terceras partes de adolescentes se encuentran ocupados en el sector informal, que se traduce en desprotección social. En este sector el 94% de los adolescentes y el 70% de los jóvenes adultos no están cubiertos por la seguridad social y sus posibilidades de demandar mejores condiciones de empleo están muy limitadas (GTZ, 2010)¹³.

¹³Ibidem.

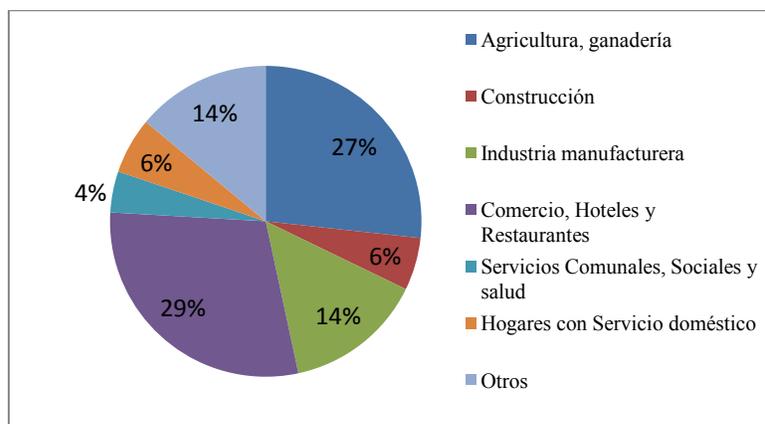
Gráfico 5: Ocupación de los jóvenes en el sector formal, informal y doméstico



Fuente: GTZ, 2010

Finalmente, el 82% de la PEA del país se concentra en seis ramas de actividad económica: agricultura y ganadería, construcción, industria manufacturera, comercio, hoteles y restaurantes, servicios comunales, sociales y salud, hogares con servicio doméstico. En estas se concentra también el 86% de los jóvenes que trabajan y más de la mitad lo hacen en la agricultura y el comercio (ver gráfico 2). También son el 44% de los trabajadores no calificados, el 31% de los operarios y el 22% de trabajadores de servicios y comercio, todas vinculadas con ocupaciones poco especializadas y, en general, de baja retribución económica.

Gráfico 6: Distribución de la PEA entre 16 y 25 años de edad por rama de actividad económica



Fuente: elaboración propia a partir de la EHPM 2009, DIGESTYC.

En contextos como el salvadoreño, donde las dificultades para acceder a un empleo formal y asalariado son grandes, crece la importancia de otras formas de inserción como el autoempleo, el trabajo independiente y los micro-empresarios. Sin embargo, para muchas personas se trata de autoempleo o emprendimiento por necesidad y no por vocación. Tal como señala la OIT “en América Latina la mayoría de los emprendedores lo son por necesidad, es decir, porque no pudieron conseguir empleo como dependientes o porque el salario que recibían como tales era muy bajo o sus condiciones laborales eran precarias. En este sentido, es muy frecuente que la propia necesidad de obtener mayores ingresos lleve a una persona a abandonar su negocio cuando aparece la posibilidad de trabajar como dependiente/asalariado con un ingreso más alto. (OIT,

2010:64)¹⁴. En casi todos los casos, estas formas de inserción laboral aparecen asociadas generalmente a situaciones de empleo precarias, pero revelan un potencial de generación de empleo que no existe en el sector formal de la economía. En estas formas, también resulta fundamental la posibilidad de acceder a una educación y formación profesional de calidad, así como mejores condiciones de trabajo (Cinterfor/OIT, 2001)¹⁵.

El trabajo fuera del hogar es una realidad para un porcentaje importante de jóvenes salvadoreños. Esta realidad está marcada por dos factores que influyen en sus trayectorias laborales y profesionales. Por un lado, el abandono de estudios para incorporarse al mercado laboral limita las oportunidades de desarrollo profesional de muchos jóvenes y limita el tipo de trabajo al que pueden optar. Por otro, la precariedad del empleo al que acceden, estaría reproduciendo el círculo de la pobreza y la exclusión social.

En este contexto, donde las dificultades para acceder a un empleo formal y asalariado son grandes, adquieren importancia otras formas de inserción como el autoempleo, el trabajo independiente y los micro-empresarios. Sin embargo esto no refleja necesariamente una vocación emprendedora de la población en general y de los jóvenes en particular, sino a la única alternativa para la generación de ingresos.

5. MERCADO LABORAL Y TEJIDO EMPRESARIAL EN LOS MUNICIPIOS DE SOYAPANGO, MEJICANOS Y SANTA ANA

La economía es uno de los factores fundamentales que estructuran y organizan un territorio. Las condiciones de vida que disfrutan o padecen los habitantes de los diferentes territorios, tienen mucho que ver con su estructura y organización económica. Aspectos como el volumen de empresas, sus características, objetivos y estrategias, tienen un reflejo inmediato sobre el volumen de puestos de trabajo, su distribución, la movilidad de la población, el grado de urbanización, impacto sobre el medioambiente, entre otros.

Entre los factores que intervienen se encuentra el trabajo, que se identifica con los recursos humanos existentes, su volumen (personas en edad de trabajar y distribución por sexo), migraciones, estructura por edades de la población, niveles de formación, condiciones legales de entrada y salida del mercado, entre otros. Quienes ofrecen su capacidad de trabajo y quienes la demandan dan origen a la formación del mercado de trabajo. En este sentido, cabe señalar que en El Salvador la demanda de trabajo refiere a aquellas personas que buscan empleo y oferta de trabajo a quienes requieren de personas trabajadoras (empleadores públicos y privados, empresas). Por tanto, en adelante se usará esta terminología acorde con el contexto nacional.

La caracterización del mercado de trabajo constituye el principal insumo para un proyecto de capacitación con perspectiva de inserción laboral y empleabilidad. Sin embargo, los mercados por sí solos no explican el desarrollo económico de un territorio. Existe también un conjunto de relaciones sociales, culturales e institucionales que facilitan o dificultan la construcción de oportunidades. Así, la participación de los gobiernos nacionales y locales y de las organizaciones sociales (empresariales, sindicales y de la sociedad civil), muchas veces marcan la diferencia entre territorios y, especialmente, en lo referente a la inclusión productiva de los grupos más vulnerables, entre ellos la juventud.

Este capítulo se propone caracterizar los tejidos productivos, sociales e institucionales vinculados al empleo juvenil en los municipios de Santa Ana, Soyapango y Mejicanos. Las principales fuentes de información han sido el Censo de Población y Vivienda 2007, la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2009, el registro de empresas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social para el año 2009, el registro de empresas de la bolsa de empleo de Santa Ana. De igual forma, se ha contado con documentación disponible y entrevistas a informantes clave del nivel territorial. Por último, se ha tenido acceso a la información levantada para la ejecución del Programa de Apoyo Temporal al Ingreso en los tres municipios entre los meses de mayo y julio de 2011, que ha resultado un insumo muy valioso.

¹⁴ OIT (2010). Trabajo decente y juventud en América Latina, pág. 64. Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina. Lima.

¹⁵ Cinterfor/OIT (2001). Juventud y Empleo: Guía Sindical, pág. 7. Ginebra

CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS MUNICIPIOS

DATOS	MUNICIPIOS		
	SANTA ANA	SOYAPANGO	MEJICANOS
<u>Ubicación geográfica</u>	<p>Cabecera municipal del departamento de Santa Ana. Se ubica en la zona Occidental de El Salvador. Limita al Norte con los municipios de Texistepeque y Nueva Concepción, al Este con San Pablo Tacachico, Coatepeque y El Congo, al Sur con Izalco y al Oeste con Chalchuapa, San Sebastián Salitrillo, El Porvenir y Candelaria de la Frontera.</p>	<p>Municipio del departamento de San Salvador y uno de los 14 que constituyen el Área Metropolitana de San Salvador. Se ubica en la zona Central de El Salvador, limita al Norte con los municipios de Delgado y Tonacatepeque, al Este con Ilopango con, al Sur por Santo Tomás y san Marcos y al Oeste con San Salvador y Delgado.</p>	<p>Municipio del departamento de San Salvador y uno de los 14 que constituyen el Área Metropolitana de San Salvador. Se ubica en la zona Central de El Salvador, limita al Norte con los municipios de Apopa y Ayutuxtepeque, al Este con Delgado y Cuscatancingo, al Sur y al Oeste con San Salvador.</p>
<u>Superficie</u>	<p>400.1 km², que representa el 19.7% del departamento y el 1.9% a nivel nacional.</p>	<p>29.72 km² El 3.3% del departamento y un 0.1% a nivel nacional.</p>	<p>22.12 km². El 2.5% del departamento y un 0.1% a nivel nacional.</p>
<u>Densidad de población</u>	<p>613 habitantes por Km², por encima de la media nacional (273 habitantes por Km²).</p>	<p>8,123 habitantes por Km², muy por encima de la media nacional (273 habitantes por Km²).</p>	<p>6,363 habitantes por Km², muy por encima de la media nacional (273 habitantes por Km²).</p>
<u>División político-administrativa</u>	<p>35 cantones y 318 caseríos</p>	<p>8 cantones y 51 caseríos</p>	<p>Actualmente no posee cantones ni caseríos.</p>

DATOS		MUNICIPIOS																
		SANTA ANA	SOYAPANGO	MEJICANOS														
<u>Población</u>	Total	Se sitúa en segunda posición de los 10 municipios con mayor población a nivel nacional. Cuenta con una población de 245,421 habitantes, de estos el 47.9% son hombres y 52.1% son mujeres. Representa el 46.9% de la población del departamento y un 4.3% del total del país.	Se sitúa en la tercera posición de los 10 municipios con mayor población a nivel nacional. Tiene 245,403 habitantes, 46.1% hombres y 53.9% mujeres. Representa el 15.7% de la población total del departamento y un 4.3% del total del país.	Se ubica en la quinta posición de los 10 municipios con mayor población a nivel nacional. Cuenta con 140,751 habitantes, 45.8% hombres y 54.2% mujeres. Representa el 9% de la población total del departamento y un 2.5% del total del país.														
	Por área	83.3% población urbana y 16.7% población rural.	100% población urbana.	100% población urbana.														
	Por grupos de edad	<table style="border: none;"> <tr> <td style="border: none;">0 a 9 años: 19%</td> <td rowspan="4" style="border: none; vertical-align: middle;">} 48%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">10 a 14 años: 11%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">15 a 24: 18%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">25 a 34 años: 16%</td> </tr> </table> <p>Mayores de 35 años representan el 36%.</p>	0 a 9 años: 19%	} 48%	10 a 14 años: 11%	15 a 24: 18%	25 a 34 años: 16%	<table style="border: none;"> <tr> <td style="border: none;">0 a 9 años: 18%</td> <td rowspan="4" style="border: none; vertical-align: middle;">} 48%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">10 a 14 años: 11%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">15 a 24: 19%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">25 a 34 años: 16%</td> </tr> </table> <p>Mayores de 35 años representan el 36%.</p>	0 a 9 años: 18%	} 48%	10 a 14 años: 11%	15 a 24: 19%	25 a 34 años: 16%	<table style="border: none;"> <tr> <td style="border: none;">0 a 9 años: 17%</td> <td rowspan="4" style="border: none; vertical-align: middle;">} 45%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">10 a 14 años: 10%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">15 a 24: 18%</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">25 a 34 años: 17%</td> </tr> </table> <p>Mayores de 35 años representan el 38%.</p>	0 a 9 años: 17%	} 45%	10 a 14 años: 10%	15 a 24: 18%
0 a 9 años: 19%	} 48%																	
10 a 14 años: 11%																		
15 a 24: 18%																		
25 a 34 años: 16%																		
0 a 9 años: 18%	} 48%																	
10 a 14 años: 11%																		
15 a 24: 19%																		
25 a 34 años: 16%																		
0 a 9 años: 17%	} 45%																	
10 a 14 años: 10%																		
15 a 24: 18%																		
25 a 34 años: 17%																		
<u>Hogares</u>	Total	63,695 hogares, de estos el 85% son urbanos y un 18% son rurales.	64,352, todos son hogares urbanos.	38,601 hogares, todos son hogares urbanos.														
	Según jefatura	65% de estos hogares es asumida por hombres mientras que por las mujeres un 35%	63% de estos hogares es asumida por hombres mientras que por las mujeres un 37%	63% de estos hogares es asumida por hombres mientras que por las mujeres un 37%														
	Según situación de pobreza	A nivel departamental, el 37.6% de los hogares se encuentran en pobreza, similar a la media nacional (37.76%).	A nivel departamental, el 28.0% de los hogares se encuentran en pobreza. Por debajo de la media nacional (37.76%).	A nivel departamental, el 28.0% de los hogares se encuentran en pobreza. Por debajo de la media nacional (37.76%).														
	Ingresos por remesas	9.2% de hogares reciben remesas, por debajo de la media nacional (21.3%).	9.5% de hogares reciben remesas. por debajo de la media nacional (21.3%).	8.9% de hogares reciben remesas, por debajo de la media nacional (21.3%).														

DATOS		MUNICIPIOS		
		SANTA ANA	SOYAPANGO	MEJICANOS
Educación	Alfabetismo	La tasa de alfabetismo adulto es de 86.8%, por encima de la media departamental (82.3%) y levemente de la nacional (86.0%). Superando en 16.4 el área urbana a la rural, y los hombres a las mujeres en 4.7.	93.7% el área urbana, superior al dato departamental (91.3%) y al nacional (86.0%).	93.3% el área urbana, superior al dato departamental (91.3%) y al nacional (86.0%).
	Promedio años de estudio	6.5 años de estudio en promedio, por encima del promedio departamental (5.5 años). En el área rural es de 3.8 años, por debajo de la media nacional (4.1), mientras que en el área urbana es de 7.0 años, próximo a la media nacional (7.2) Por sexo se tiene que de 6.6 años para los hombres y 6.4 para las mujeres.	7.9 años de estudio en promedio, superior al departamento (7.5) y al promedio de país (7.2). Por sexo se tiene que de 8.2 años para los hombres y 7.7 para las mujeres.	8.7 años de estudio en promedio, superior al promedio departamental (7.5) y al promedio de país (7.2). Por sexo se tiene que es de 9.0 años para los hombres y 8.5 para las mujeres.
	Tasa bruta de escolaridad primaria	96.9%, sin presentar diferencias entre sexos.	101.2%, Por sexo se tiene que de 101.1 para los hombres y 101.3 para las mujeres.	102.1%. Por sexo se tiene que de 102.4% para los hombres y 101.8% para las mujeres.
	Tasa bruta de escolaridad media	50.0%, presentando diferencias significativas por área: en la urbana es de 57.0% mientras que la rural es de 20.1%. Por sexo, las mujeres es de 51.4% superando en 2.8% a los hombres.	73.1%, representada por el área urbana. Por sexo, las mujeres superan en 6.9% a los hombres.	77.7%, representada por el área urbana. Por sexo, las mujeres con 79.6% superando en 3.8% a los hombres.
	Centros educativos	197 centros educativos, esto de acuerdo al Censo Escolar del Año 2009. El 68% de los centros educativos son públicos y un 32% son privados; un 81.1% de la matrícula es el sector público y 18.9% se encuentra en el privado. Universidades: existen 4 con sede en el municipio de Santa Ana: Universidad Católica de Occidente, la Universidad Autónoma de Santa Ana y la Facultad Multidisciplinaria de Occidente de la Universidad de El Salvador, además de estas se cuenta con las filiales de la Universidad Francisco Gavidia, la Universidad Modular Abierta y el Instituto Tecnológico Centroamericano. Centros de Formación Profesional: ITCA-FEPADE; Ciudad de los Niños; Fe y Alegría, Centros de Extensión de la Alcaldía.	140 centros educativos, esto de acuerdo al Censo Escolar del Año 2009. 41.4% son públicos y un 58.6% son privados, sin embargo un 67% de la matrícula es el sector público y 33% se encuentra en el privado. Universidades: se encuentra la Universidad Don Bosco Centros de Formación Profesional: Fe y Alegría, Ciudadela Don Bosco.	69 centros educativos, esto de acuerdo al Censo Escolar del Año 2009. 40.6% son públicos y un 59.4% son privados, sin embargo un 74.5% de la matrícula es el sector público y 25.5% se encuentra en el privado. En el municipio no hay ninguna Universidad. Centros de Formación Profesional: Servicio Social Pasionista, Fe y Alegría.

DATOS	MUNICIPIOS		
	SANTA ANA	SOYAPANGO	MEJICANOS
<u>Actividad económica</u>	<p>Se considera una ciudad dormitorio en la que el mayor porcentaje de fuerza laboral sale del municipio diariamente, principalmente a San Salvador.</p> <p>Su actividad económica en torno al café, considerado antaño uno de los principales centros del país, se ha visto mermada, aunque continúa teniendo influencia y una de las señas de identidad de la ciudad.</p> <p>La actividad principal es el comercio y la industria maquilera. En la zona norte y oeste de la ciudad, se encuentran fábricas y maquilas (principalmente en la Zona Franca de la ciudad) y en la zona sur se ubica el área de más desarrollo comercial en la que se ubican la mayoría de restaurantes, bancos, hoteles y centros comerciales, entre ellos Metrocentro que es el más grande. El centro histórico sigue siendo un potente motor en el desarrollo económico de la ciudad, principalmente vinculado al turismo.</p>	<p>Es una ciudad industrial que concentra la mayor actividad del país en este sector. Genera el 7% del empleo nacional y junto con San Salvador, la cuarta parte del empleo del país.</p> <p>Se destacan las siguientes actividades industriales: fuerte presencia de la industria maquilera, elaboración de productos alimenticios, , productos de cartón, papel, plástico y caucho, químicos farmacéuticos, entre otros.</p> <p>También es importante la actividad comercial en torno a grandes centros: Plaza Soyapango, Unicentro y Plaza Mundo.</p> <p>Un 74% de la población del municipio encuentra empleo en él. Quienes trabajan fuera lo hacen principalmente en San Salvador.</p> <p>Al mismo tiempo, se encuentran más de 5000 comercios informales.</p>	<p>Considerado centro secundario del Área Metropolitana de San Salvador y de menor contribución económica. Su actividad económica principal es el comercio vinculado sobre todo a micro establecimientos y con poca presencia industrial.</p> <p>La Calle Zacamil representa la centralidad más importante del municipio, donde se concentra la mayor parte de su equipamiento, entre ellos, el Centro Comercial Metrópolis, el Centro Comercial Zacamil y el mercado municipal de Zacamil.</p> <p>El 76% de la población que viven en el municipio trabaja en él, quienes trabajan fuera lo hacen en San Salvador y Soyapango, principalmente.</p>

CONTEXTO INSTITUCIONAL Y TEJIDO SOCIAL: INICIATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL

ASPECTOS CONSIDERADOS		SANTA ANA
<u>Iniciativas del gobierno municipal</u>	Desarrollo Económico y Empleo Juvenil en el Plan Estratégico Municipal	El Plan Estratégico del municipio para el periodo 2009-2012 no señala líneas específicas para el fomento del empleo juvenil. Si contempla un eje de Desarrollo Económico integral y Sustentable. Se destacan tres líneas de acción que facilitan conocer la orientación futura del municipio: fomento y expansión del comercio e industria; promoción y explotación del turismo interno y externo, fomento, fortalecimiento y desarrollo de la pequeña y mediana empresa.
	Proyectos para el empleo juvenil	Centros de Alcance: Iniciativa desarrollada con el apoyo de USAID y SICA. Son 7 centros ubicados de manera estratégica en el municipio para la ejecución de talleres vocacionales a jóvenes. En total se benefician actualmente alrededor de 4000 jóvenes de ambos sexos. Se imparten cursos en las siguientes especialidades: Sastrería, manualidades, publicidad gráfica, inglés, computación, corte y confección, música, pintura, uso de máquinas industriales, mecanografía, cosmetología.
	Proyectos de Desarrollo Económico Local	Proyecto Ciudades Emergentes y Sostenibles: en coordinación con el BID y como parte de un esfuerzo regional. Santa Ana ha sido escogida como una de las ciudades sostenibles en América Latina. Aunque todavía está en fase de investigación, la intención es formular una propuesta de desarrollo del municipio atendiendo tres áreas estratégicas: sostenibilidad ambiental, desarrollo urbano, sostenibilidad fiscal. A finales de septiembre se espera contar con los resultados del estudio, pero todos los actores entrevistados se muestran muy interesados en este proyecto y con expectativas para el desarrollo económico, principalmente en el área de turismo y agro-turismo.
	Otras iniciativas	Proyecto de pasantías y horas sociales La municipalidad ha firmado un Convenio con las Universidades del Municipio para que los estudiantes puedan realizar pasantías y horas sociales en la Alcaldía o proyectos vinculados. El propósito es contribuir a la adquisición de experiencia laboral, al tiempo que facilita la inserción de algunos jóvenes en el trabajo de la administración pública local.

ASPECTOS CONSIDERADOS		SANTA ANA
<u>Otras iniciativas públicas</u>	Programa de Apoyo Temporal al Ingreso	Programa de transferencia monetaria condicionada, dirigido a población joven y mujeres jefas de hogar, principalmente. Actualmente participan 657 personas de las que el 46% son jóvenes entre 15 y 25 años. Reciben \$100 mensuales durante 6 meses, condicionados a su participación en proyectos comunitarios y cursos de capacitación. Los proyectos comunitarios responden a identificaciones realizadas por la municipalidad, en áreas con potencial de generar empleo: alfabetización de adultos, clubes de tareas, mantenimiento de caminos vecinales, recuperación y reforestación de zonas verdes.
	Bolsa de Empleo, Oficina Regional MINTRAB Santa Ana	Impulsa la contratación de jóvenes por parte de las empresas bajo la modalidad de aprendizaje. A través de la firma de carta de compromiso, la empresa adquiere la responsabilidad de la contratación de los jóvenes una vez finalizado el tiempo de formación en la empresa. La oficina de empleo da seguimiento al proceso y verifica los resultados.
<u>Iniciativas de organizaciones sociales</u>	No se han identificado	
<u>Iniciativas de organizaciones empresariales</u>	Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, filial Santa Ana	Gremial que integra alrededor de 325 empresas del municipio. En materia de empleo, imparte talleres empresariales a microempresarios ya establecidos.

ASPECTOS CONSIDERADOS		SOYAPANGO
<u>Iniciativas del gobierno municipal</u>	Desarrollo Económico y Empleo Juvenil en el Plan Estratégico Municipal	Plan Estratégico Municipal 2010 -2025, integra el fomento del empleo juvenil vinculado a los planes de prevención de violencia, pero no se incluye en la estrategia de desarrollo económico. La estrategia 5 de este plan refiere al Desarrollo Económico y Social de Soyapango. En ella se propone la creación del Consejo de Desarrollo Económico Local para la elaboración y desarrollo de una política referida al tema. Se trata de un planteamiento muy general en el que se hace hincapié a la necesidad de generar las alianzas necesarias con el sector empresarial del municipio, principalmente a través del Fondo de Contrapartida del Municipio de Soyapango (FONDESOY).
	Iniciativas para fomento del empleo juvenil	Consejo Municipal de Seguridad y Convivencia Ciudadana de Soyapango (CONSECOSOY): Se trata de una agrupación de 48 instituciones gubernamentales y no gubernamentales del municipio. Se organiza en torno a mesas temáticas entre las que se encuentra la Mesa de Empleo. Esta impulsa contempla el impulso de acciones para el fomento del empleo juvenil: promoción de la empleabilidad, incremento de las oportunidades económicas, oportunidades para jóvenes profesionales, formación profesional, creación de espacios para la juventud, fortalecimiento de las estructuras organizativas juveniles, aumento de ofertas de formación para el trabajo. Entre las acciones más inmediatas se encuentra la elaboración de un diagnóstico del tejido productivo del municipio, la caracterización de perfiles de emprendimiento empresarial de juventudes, todavía no realizados, además del impulso a iniciativas ya en marcha como las que ejecuta FUSLAMO y otras organizaciones para emprendimiento juvenil.
	Iniciativa para el Desarrollo Económico Local	FONDESOY es un espacio de articulación público privado para el impulso del desarrollo económico local. Todavía no está plenamente estructurado y actualmente cuenta con el apoyo técnico de la GIZ y se encuentra elaborando una agenda territorial de competitividad, que definirá la dirección de desarrollo económico que el municipio deberá emprender.
	Otras iniciativas	Programa de Becas a estudiantes de bachillerato y Universidad para continuación de estudios, Bolsa de Empleo Municipal: articulada con el MINTRAB, realiza tareas de orientación laboral e intermediación. Es muy reciente su puesta en marcha por lo que todavía no se ha podido contar con resultados que sumen al presente estudio.
<u>Otras iniciativas públicas</u>	Programa de Apoyo Temporal al Ingreso	Programa de transferencia monetaria condicionada, dirigido a población joven y mujeres jefas de hogar, principalmente. Actualmente participan 197, de las que el 43% son jóvenes entre 15 y 25 años. Estas personas reciben \$100 mensuales durante 6 meses, condicionados a su participación en proyectos comunitarios y cursos de capacitación. Los proyectos comunitarios responden a identificaciones realizadas por la municipalidad, en pintura muralista y teatro, brigadas de salud y nutrición, huertos caseros, pequeñas obras de drenajes de aguas lluvias, limpieza de canaletas, reciclaje y recuperación de zonas verdes.

ASPECTOS CONSIDERADOS		SOYAPANGO
<u>Iniciativas de organizaciones sociales</u>	FUSALMO	Proyecto HOPE con la Fundación Pestalozzi, de formación para el emprendimiento juvenil, Proyecto de Transferencia Tecnológica de formación hacia el empleo con especialidad en diseño gráfico e incubación empresarial. Proyecto de Emprendimiento Social Juvenil con GIZ, cuyo objetivo es que jóvenes de las comunidades de Soyapango realicen emprendimientos en beneficio de sus comunidades y desarrollo local; Proyecto Emprendimiento Juvenil con la cooperación holandesa, formación y capital semilla para la empleabilidad con un aproximado de 175 horas de formación durante un año, reforzando los temas de habilidades para la vida, emprendimiento y planes de negocio.
	Asociación Conexión El Salvador	Puesta en marcha del Centro Poeta Joven “Telecentro Conexión Soyapango” que, entre otras cuestiones, identifica necesidades de formación con perspectiva de empleabilidad.
	FUNSALPRODESE	Oficina de Orientación Socio laboral Ruta Joven: cuenta con el apoyo de la Comisión Europea, OIKOS, Islas Boalares y la Alcaldía de Soyapango. Se atienden a jóvenes que se encuentran en riesgo social, brindándoles acompañamiento, asesoría y orientación para que puedan mejorar sus oportunidades socio laborales. Desarrolla acciones de formación profesional, culturales y deportivas.
<u>Iniciativas de organizaciones empresariales</u>	No se han identificado	

ASPECTOS CONSIDERADOS		MEJICANOS
<u>Iniciativas del gobierno municipal</u>	Desarrollo Económico y Empleo Juvenil en el Plan Estratégico Municipal	Plan Estratégico Municipal, que presenta los mismos rasgos que los anteriores con una línea débil de desarrollo económico y las acciones orientadas a la juventud se vinculan con la prevención de la violencia.
	Iniciativas para fomento del empleo juvenil	Aunque no dirigida exclusivamente a la juventud, la alcaldía cuenta con una Oficina Municipal de Apoyo a la Microempresa, dentro de la cual funciona una bolsa de empleo adscrita a RENACEMPLEO.
	Iniciativa para el Desarrollo Económico Local	Proyecto de “Emprendimiento Social y Ecogestión de Residuos Sólidos Urbanos”, en el marco del programa de la Unión Europea Urb-al III. En el país lo impulsa la OPAMSS junto con la municipalidad. Se trata de una experiencia piloto que tiene por objetivos generar dinámica social y productiva en torno al tratamiento de los residuos sólidos en el municipio. Trabaja principalmente con las mujeres que venían recogiendo y vendiendo residuos como medio de vida. Se ha capacitado a estas personas para la selección de residuos y equipado para su recogida. Diariamente realizan rutas por las colonias recogiendo los residuos, al tiempo que se ha realizado una campaña de sensibilización en el municipio. Todo lo que recogen lo concentran en puntos de acopio llamados ecocentros. Está proyectada la construcción de una planta de tratamientos de estos residuos donde a la que vender el producto sin intermediarios. Es una iniciativa muy novedosa en el país y la OPAMSS espera poder ampliarla a otros municipios.
	Otras iniciativas	Programa de becas para continuidad de estudios en educación básica, media, bachillerato y universidad. Capacitaciones en temas artísticos, como pintura y música, como parte de las estrategias de prevención de violencia.
<u>Otras iniciativas públicas</u>	Programa de Apoyo Temporal al Ingreso	Programa de transferencia monetaria condicionada, dirigido a población joven y mujeres jefas de hogar, principalmente. Actualmente participan 198, de las que el 47% son jóvenes entre 15 y 25 años. Estas personas reciben \$100 mensuales durante 6 meses, condicionados a su participación en proyectos comunitarios y cursos de capacitación. Los proyectos comunitarios responden a la identificaciones realizadas por la municipalidad, en pintura muralista y teatro, limpieza de quebradas, reciclaje y recolección de desechos y basura domestica, huertos caseros y viveros de plantas de flores ornamentales, limpieza de cuencas y quebradas, recolección de desechos y basura domestica y reciclaje, recuperación y mantenimiento de zonas verdes y espacios públicos.

<u>Iniciativas de organizaciones sociales</u>	Servicio Social Pasionista Entre sus áreas de trabajo con la juventud del municipio, cuenta con área de formación y empleo. La formación la ejecutan a través de su centro “P. Rafael Palacios”; para la intermediación cuentan con una bolsa de empleo adscrita mediante convenio a RENACEMPLEO. Los cursos que ofrecen están relacionados con la demanda por parte de las empresas: atención al cliente, auxiliar de enfermería, motociclistas. Esta formación está acompañada por temas transversales sobre derechos y deberes laborales. Es la única bolsa especializada en juventud encontrada en el marco de la investigación.
<u>Iniciativas de organizaciones empresariales</u>	No se han identificado

LA OFERTA DE CAPACITACIÓN LABORAL EN LOS MUNICIPIOS

Durante las entrevistas mantenidas, se ha recogido una aproximación a la oferta de capacitación laboral gratuita disponible en cada uno de los municipios. Esta formación se realiza a través de cursos cortos (100 a 250 horas) en centros de formación fijos. El propósito es proporcionar a CRS un panorama general que facilite conocer qué otras entidades comparten objetivos y acciones, de tal forma que puedan establecerse relaciones de cooperación, incluso de intercambio de programas y experiencias, maximizando los recursos. Así como identificar qué áreas formativas no están cubiertas y pueden ser de interés para el mercado laboral.

Cuadro 1: Oferta de capacitación laboral en los municipios de Santa Ana, Soyapango y Mejicanos, por institución que la imparte

SANTA ANA	
INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN	CURSO QUE OFERTA
CENTROS DE ALCANCE MUNICIPALES	Sastrería Manualidades Publicidad gráfica Inglés computación Corte y confección Uso de máquinas industriales: maquila textil Mecanografía Cosmetología
PROGRAMA DE APOYO TEMPORAL AL INGRESO	Panadería/ Pastelería Cocina Corte y confección Cosmetología Instalaciones eléctricas residenciales Zapatería Mecánica automotriz Motorista de carga Manejo de maquinaria industrial Guía de turismo Sastrería Albañilería Computación Procesamiento de lácteos Mecánica industrial Reparación y mantenimiento de computadoras
FE Y ALEGRÍA (Proyecto Jóvenes Constructores)	Estética y belleza Panadería Repostería Mesero Bar-tender
FE Y ALEGRÍA (Hábil Técnico Permanente)	Electricidad Electrónica Estética y belleza Mecánica automotriz

SANTA ANA	
INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN	CURSO QUE OFERTA
CIUDAD DE LOS NIÑOS	Confección Electricidad Estética y belleza Informática aplicada Mecánica automotriz
ITCA-FEPADE	Electricidad Electrónica Gastronomía

SOYAPANGO	
INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN	CURSO QUE OFERTA
PROGRAMA DE APOYO TEMPORAL AL INGRESO	Panadería Mecánica Automotriz Cosmetología Mesero Bar-Tender Sastrería Cocina Albañilería Instalaciones eléctricas residenciales Operador de máquinas industriales Carpintería
FE Y ALEGRÍA (Proyecto Jóvenes Constructores)	Asistente administrativo Operador básico de software Cocina nacional e internacional Inglés intermedio
FE Y ALEGRÍA (Hábil Técnico Permanente)	Artesanías Estética y belleza Gastronomía/ Cocina
UNIVERSIDAD DON BOSCO	Electricidad Electrónica Informática aplicada Mecánica automotriz Mecánica industrial
CIUDADELA DON BOSCO	Confección Electricidad Estética y belleza Informática aplicada Mecánica automotriz

MEJICANOS	
INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN	CURSO QUE OFERTA
PROGRAMA DE APOYO TEMPORAL AL INGRESO	Reparación y mantenimiento de computadoras Cocina Serigrafía Electricista domiciliario Albañilería Bisutería Diseño de sitios web
SERVICIO SOCIAL PASIONISTA	Hostelería y Turismo Atención al cliente Auxiliar de enfermería Motociclistas
FE Y ALEGRÍA (Proyecto Jóvenes Constructores)	Estética y belleza Mantenimiento preventivo de equipos informáticos Panadería Uñas acrílicas Cocina nacional e internacional
FE Y ALEGRÍA (Hábil Técnico Permanente)	Electrónica Estética y belleza Gastronomía/ Cocina
FUNDACION QUETZALTCOALT	Mensajería Artes visuales Esteticismo facial Inglés y computación Construcción

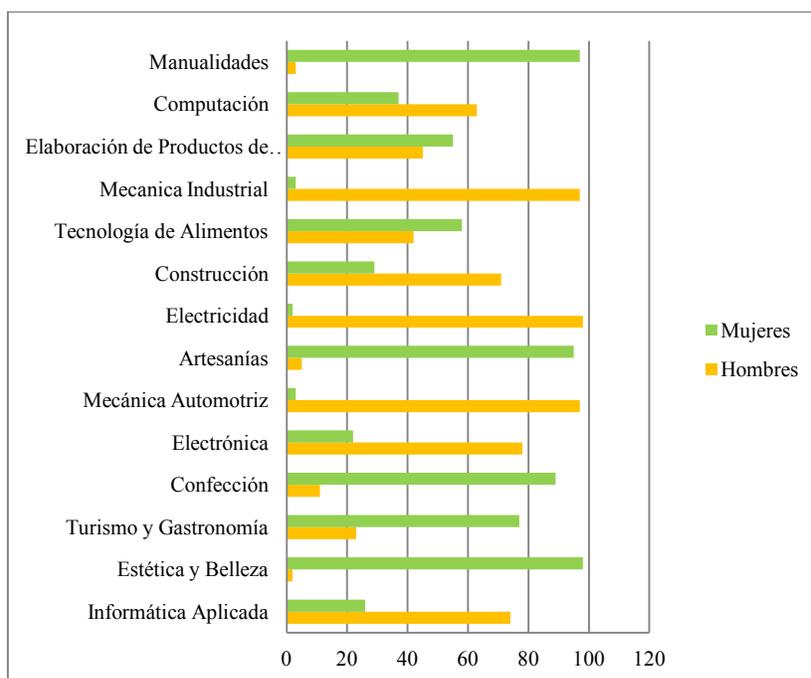
La mayor parte de estos cursos se ofertan en el marco del programa Hábil Técnico Permanente, que impulsa el INSAFORP. Este programa se pone en marcha en el año 2008 con el propósito de generar una oferta abierta, gratuita y permanente para la población desempleada, subempleada o con necesidades de reconversión laboral, principalmente residente en las cabeceras departamentales del país. Se ejecuta a través de los centros de formación fijos colaboradores del Instituto. En este marco, los cursos responden a diagnósticos de necesidades de los propios centros y a sus capacidades instaladas. Hasta la fecha se han capacitado 122,929 personas en 19 especialidades. El 94% lo ha hecho en 11 especialidades: gastronomía/cocina, informática aplicada/operador de software, estética y belleza, mecánica automotriz, reparación y mantenimiento de computadoras, corte y confección, artesanías electricidad, mecánica industrial, gestión empresarial¹⁶. Lo que indica las preferencias de la población y su visión respecto a las oportunidades de inserción laboral.

Desde la perspectiva de género, es interesante destacar que el patrón de participación mayor o menor de mujeres u hombres por área ocupacional, respondería a la concepción clásica de ocupaciones masculinas o femeninas, aunque se puede identificar una incorporación de mujeres a espacios ocupacionales vinculados tradicionalmente a los hombres, significativa en las áreas de Electrónica e Informática Aplicada y en menor medida en las áreas que implican trabajo físico más fuerte como Construcción, Agronomía o Metal Mecánica.

¹⁶ Datos proporcionados por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

De esta forma encontramos que del total de mujeres que se han capacitado en el periodo señalado, el 49% lo ha hecho en cursos relacionados con gestión empresarial (solamente impartidos los años 2008 y 2009), el 40% se concentra en las áreas de Estética y Belleza, Turismo y Gastronomía, Confección y Artesanías y Manualidades, principalmente en las dos primeras; el 8% en las áreas de Electrónica e Informática Aplicada y el 3% restante en otras áreas ocupacionales.

Gráfico 7: Participación por área ocupacional según sexo en el programa Hábil Técnico Permanente, año 2010



Fuente: INSAFORP

SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES HALLAZGOS

Los tres municipios se encuentran entre los cinco de mayor población del país. Soyapango y Mejicanos con densidades muy por encima de la media nacional, con los problemas que eso conlleva de hacinamiento y degradación social por la falta de ordenamiento territorial y servicios públicos capaces de dar respuesta a las necesidades.

Los tres municipios cuentan con una población menor de 25 años próxima al 50% del total, que representa su bono demográfico aprovechable en los próximos años para el crecimiento económico. Este bono se traduce en un aumento de personas en edad de trabajar y la disminución de personas teóricamente inactivas.

En los tres municipios se presentan porcentajes de hogares que reciben remesas alrededor de 12 puntos por debajo de la media nacional. Si bien los registros estadísticos oficiales no muestran toda la magnitud del fenómeno en el país, cabría suponer que en estos tres municipios la emigración no es una alternativa para el empleo. Como ejemplo, en un sondeo realizado de forma reciente entre los jóvenes que participan en el Programa Juvenil Don Bosco de FUSALMO, Soyapango, ninguno de los jóvenes encuestados señaló la posibilidad de emigrar entre sus expectativas de vida, de empleo o generación de ingresos¹⁷.

Las tasas de alfabetismo y el promedio de años de estudio son elevadas respecto la media nacional, principalmente en Mejicanos. Solamente en este municipio alcanza casi los nueve años completos que supone la educación básica y media en el país. En este aspecto es importante considerar que, en términos generales, la población joven del país

¹⁷ CESAL/FUSALMO (2010). Diagnóstico del Municipio de Soyapango y Línea base para la formulación del programa Juventud y Empleo. El Salvador.

presenta niveles de formación superiores a los de sus padres, pero todavía hay un 50% de población joven en Santa Ana que no termina la educación media (7° a 9°) y alrededor de un 25% en los municipios de Soyapango y Mejicanos.

Todos los municipios cuentan con infraestructura educativa y de formación profesional, además Santa Ana y Soyapango cuentan con Universidades. En cuanto a Institutos Técnicos de grado medio, solamente en Santa Ana se encuentra una sede del ITCA-FEPADE.

Todos cuentan con una oferta gratuita de capacitación laboral impartida por diferentes centros o instituciones, en la que prevalecen las áreas vinculadas a lo que se viene llamando oficios tradicionales, al menos, en los últimos tres años. Aunque no se cuenta con la información referida a número y sexo de participantes en los cursos, según los datos del INSAFORP referidos a este tipo de programas, se identificaría un patrón de participación de hombres y mujeres muy relacionado con los estereotipos de género en ocupaciones típicamente femeninas o típicamente masculinas.

En Santa Ana la actividad económica principal es la comercial, sin embargo la mayor concentración de empleo se da en la industria. En Mejicanos la actividad económica principal y fuente de empleo se concentra en el comercio. En Soyapango la concentración es en la industria, que representa el foco más importante del país junto con el municipio de San Salvador.

Tanto en Soyapango como Mejicanos, la mayor cantidad de población que vive en el municipio trabaja en él, el resto se desplaza a municipios aledaños, principalmente San Salvador. Santa Ana se reconoce como ciudad dormitorio, desplazando gran parte de su fuerza laboral hacia otros centros, también prioritariamente San Salvador. Los gobiernos municipales tienen Planes Estratégicos, pero en los ejes de desarrollo económico no incorporan el tema del empleo juvenil. En todos los casos, las acciones en este sentido se vinculan a estrategias de prevención de violencia. Esto permite inferir que todavía no se dimensiona la inserción laboral de la juventud como una fortaleza para el crecimiento económico de los territorios, sino como una necesidad para atajar los problemas de violencia social.

En Soyapango y Santa Ana hay iniciativas públicas y privadas de fomento del empleo juvenil, pero la mayoría se vinculan a la formación laboral y muy pocas al fomento del emprendimiento empresarial. Solamente Mejicanos cuenta con una Oficina de Desarrollo Micro empresarial dirigida principalmente a la asesoría. Se debe señalar que se identifica una desarticulación generalizada en estas acciones en todos los municipios.

Solamente se ha identificado un tejido social organizado relacionado con la juventud en Soyapango. Este se articula en torno al CONSECOY, pero todavía es incipiente su actuación y se encuentra en fase de planificación de las acciones.

En todos los municipios se está ejecutando el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso, en el que alrededor del 45% de participantes son jóvenes entre 16 y 25 años de edad de Asentamiento Urbanos Precarios. Este programa incluye el componente de formación ocupacional y servicios comunitarios a través de la ejecución de proyectos. Comparte varias de las características del Programa Jóvenes Constructores y la población beneficiaria.

Todos cuentan con bolsa de empleo que forma parte de RENACEMPLEO. En Santa Ana está muy consolidada y cuenta con el reconocimiento de los principales actores del territorio. De menor escala son las de Mejicanos y Soyapango, esta última de apertura más reciente¹⁸.

La presencia de la empresa privada en las propuestas de desarrollo del municipio es casi inexistente en el caso de Soyapango y Mejicanos. Mayor en Santa Ana con la actividad de la filial de CAMARASAL y su participación en las principales iniciativas de desarrollo local.

Todos los actores entrevistados coinciden en la importancia de promover y facilitar el empleo juvenil, sin embargo, varios de ellos señalan que es un problema estructural de difícil solución en el corto plazo. Requiere no solo políticas activas dirigidas a la formación, la intermediación o la asesoría en materia empresarial, sino también un conjunto de reformas públicas orientadas a incentivos fiscales a las empresas y facilidades para el acceso al crédito. Finalmente, los actores entrevistados en Soyapango y Mejicanos, particularmente en este último municipio, coinciden en que sí la juventud presenta mayores dificultades para la inserción laboral respecto de otros grupos etarios, en sus municipios esto se agrava por el estigma de la violencia. Muchas empresas prefieren no contratar a jóvenes de estos municipios por si están relacionados con las maras, y muchos jóvenes desisten de buscar empleo por esa razón¹⁹.

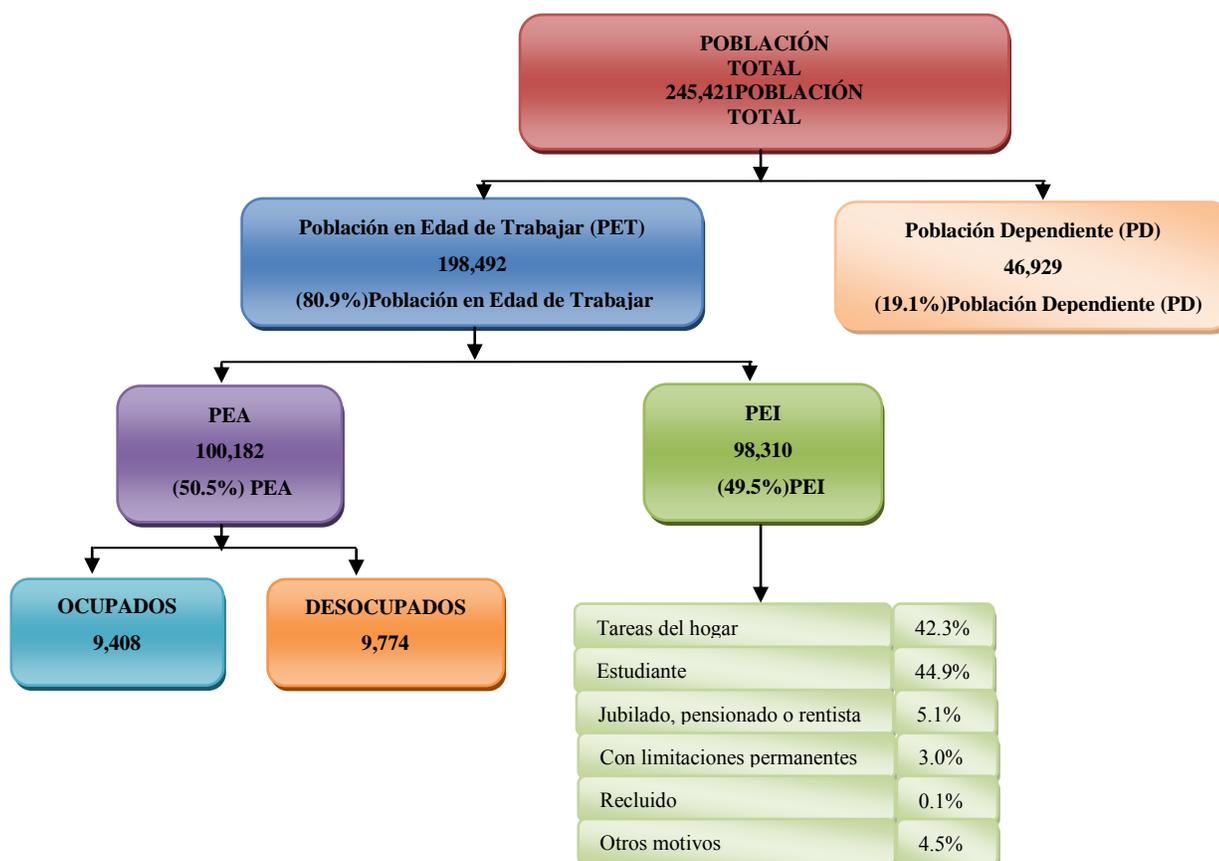
¹⁸ Mejicanos cuenta con dos bolsas de empleo que forman parte de RENACEMPLEO, una está en el Servicio Social Pasionista y otra en la Alcaldía. La primera cuenta con una trayectoria más larga y experiencia en intermediación para la juventud. Soyapango tiene una sola bolsa que forma parte de los servicios municipales, con poca experiencia todavía.

¹⁹ En este aspecto, cabe señalar que aunque no se cuenta con investigaciones que avalen la percepción, según personas entrevistadas en El Salvador es práctica generalizada en las empresas aplicar la prueba del polígrafo, para tomar una decisión en la contratación. Muchos jóvenes no quieren enfrentar esta prueba, no porque estén involucrados en actividades ilícitas, sino porque cambian sus verdaderos datos domiciliarios para omitir sus lugares de procedencia, estigmatizados en el país.

MERCADO LABORAL Y TEJIDO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE SANTA ANA

5.1 MERCADO LABORAL

Figura 1: Estructura del empleo del municipio Santa Ana



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del VI Censo de Población y V de Vivienda 2007. DIGESTYC.

En el municipio de Santa Ana, el 80.9% es Población en Edad de Trabajar (PET), el 47.1% hombres y 52.9% mujeres. Por zona geográfica, el 84.2% se encuentra en el área urbana y el 15.8% en área rural, superando en ambos casos las mujeres a los hombres. El 50.5% es Población Económicamente Activa (PEA), 59% hombres y 41% mujeres, y el 49.5% es Población Económicamente Inactiva (PEI), 36.7% hombres y 60.9% mujeres.

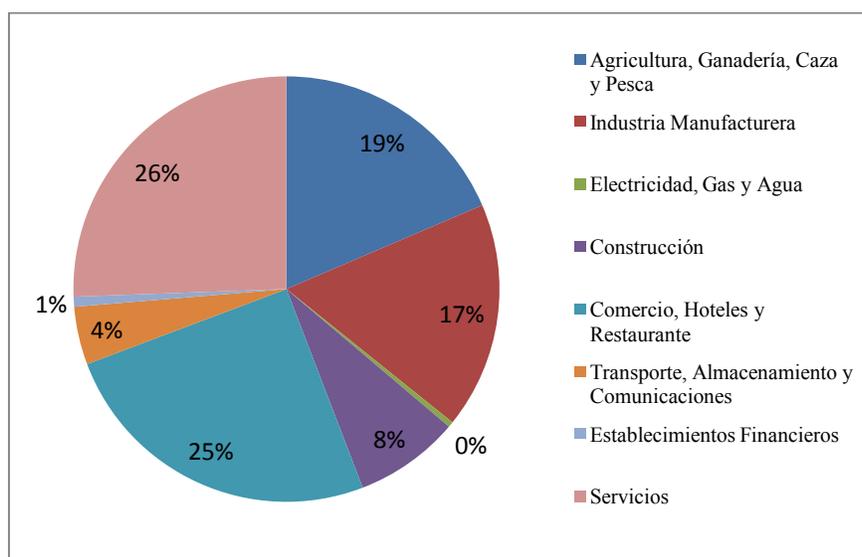
Por condición laboral se tiene que el 90.2% de la PEA se encuentra ocupada y el 9.8% desocupada. No se cuenta con el dato municipal desagregado para el nivel municipal, pero para el departamento la PEA entre 16 y 25 años de edad representa el 34%, de los que el 88% se encuentra ocupado y el 12% desocupados.

Considerando el sexo, al igual que la tendencia nacional, el porcentaje de mujeres ocupadas supera a los hombres en 4.1%. Esto se relaciona principalmente con la superioridad de mujeres ocupadas en el sector informal y en el sector doméstico.

Respecto de los motivos de inactividad, se evidencian algunas brechas de género y de área. El 58.1% de las mujeres declaradas inactivas lo está por dedicarse a tareas domésticas, brecha que se acentúa en el área rural donde un 72% de las mujeres son inactivas por tareas domésticas. Por otra parte el 64.3% de hombres inactivos lo es por dedicarse a estudiar, 65.9% en el ámbito urbano y 56.3% en el ámbito rural.

Atendiendo a la población ocupada por actividad económica, grupo y categoría ocupacional, se cuenta con los datos para el nivel departamental, pero no desagregados por grupos de edad. En este ámbito, Santa Ana se caracteriza por una alta concentración de la actividad económica y del empleo en tres ramas de actividad. De esta forma encontramos que el 30% de su población ocupada lo hace en Comercio, Hoteles y Restaurantes, el 24% en la Agricultura y el 15% en la Industria Manufacturera. Todos suman casi el 70% de personas ocupadas.

Gráfico 8: Población ocupada por actividad económica, departamento de Santa Ana

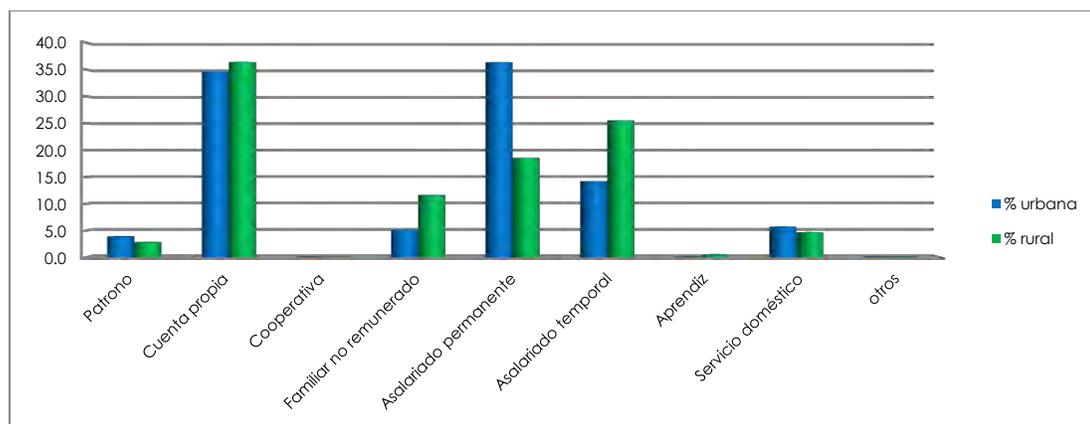


Fuente: elaboración propia a partir de datos del VI Censo De Población V De Vivienda, DIGESTYC. 2007.

Atendiendo a las personas ocupadas por categoría ocupacional en el departamento, se encuentra que el 35% trabaja por cuenta propia, relacionado con la microempresa, el 31% es asalariado permanente, tendencia considerablemente mayor en el área urbana respecto la rural (36% y 18% respectivamente) y un 18% es asalariado temporal, mayor en el área rural por la característica estacional del trabajo agrícola (25% de la población rural).

También es significativo que el 7% trabaja para un familiar de manera no remunerada y el 5% lo hace como trabajador doméstico. El primero muy vinculado al empleo juvenil, el segundo al empleo de las mujeres de todas las edades. Por otra parte, los jóvenes son el 34% de los asalariados temporales y el 97% de los aprendices.

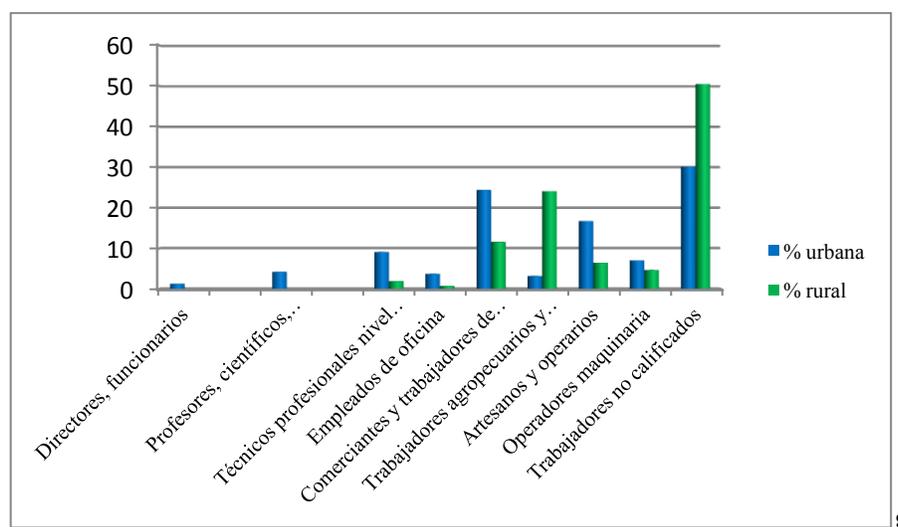
Gráfico 9: Ocupados por categoría ocupacional según área, departamento de Santa Ana



Fuente: elaboración propia a partir de datos del VI Censo De Población V De Vivienda, DIGESTYC. 2007.

Considerando los grupos ocupacionales, el 36.6 % de la población del departamento lo hace como trabajadores no calificados, el 20.3% cómo comerciantes y vendedores y el 13.5% como artesanos y operarios, que suman el 70% de la población ocupada. Considerando los indicadores para el nivel nacional, el 65.6% de la población entre los 16 y 30 años de edad se encuentra ocupada en estos grupos.

Gráfico 10: Población por grupo ocupacional según área urbana o rural, departamento de Santa Ana



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo de Población y Vivienda 2007, DIGESTYC.

5.2 TEJIDO EMPRESARIAL

El departamento de Santa Ana representa la tercera concentración de establecimientos económicos del país con el 10.2% del total, después de los departamentos de San Salvador (38.1%) y La Libertad (10.9%), según el último Censo Económico realizado²⁰.

²⁰ VII Censos Económicos 2005. DIGESTYC, Ministerio de Economía El Salvador.

Esta fuente registra 12,314 establecimientos, que representan el 67.3% a nivel departamental. De estos, el 96.9% son micro establecimientos (el 68% de un solo empleado), el 2.6% son pequeña establecimientos, el 0.3% son medianos y el 0.2% son grandes establecimientos.

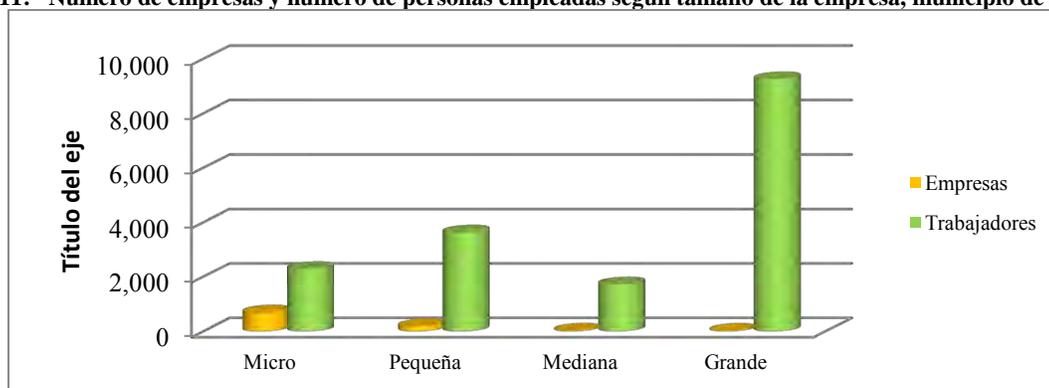
En total emplean a 36,201 trabajadores, encontrando que más de la mitad está en la micro empresa (alrededor de 20.000 personas) y el 20% en empresas grandes.

Ya se ha señalado que el Censo incluyó todo tipo de establecimientos independientemente de se trate o no de centros de trabajo. Según estimaciones de la Alcaldía, el 65% de estos establecimientos se situarían en el sector informal de la economía. Si se atiende solamente al sector formal, el municipio contaría con 4310 centros de trabajo.

Durante el año 2010, la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo en Santa Ana ha realizado una depuración del registro empresarial para la elaboración de la base de su Sistema de Intermediación Laboral. Para ello toma como base el Censo y el Catastro Municipal. El resultado permite contar con una radiografía bastante aproximada de la situación referida al sector formal de la economía del municipio.

El trabajo se ha hecho sobre 932 empresas que emplean a 16,913 trabajadores. Al igual que en los datos registrados en el Censo Económico, la mayoría de establecimientos se trata de micro empresas (74.5%), sin embargo la mayoría de trabajadores no estarían empleados en ellas sino en las grandes empresas.

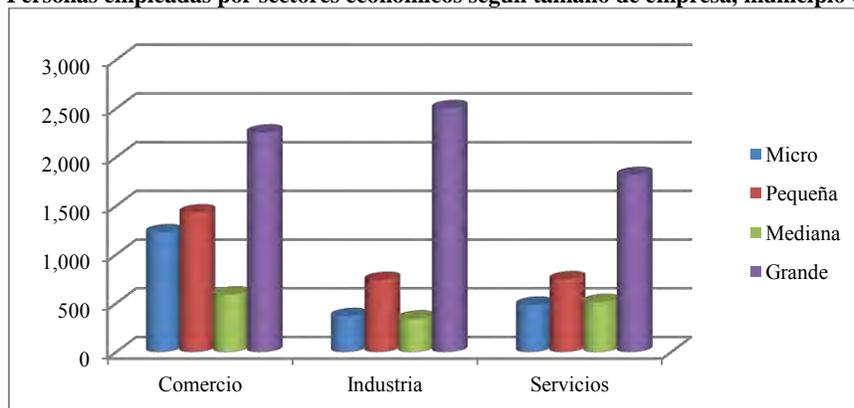
Gráfico 11: Número de empresas y número de personas empleadas según tamaño de la empresa, municipio de Santa Ana



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Bolsa de Empleo de Santa Ana, MINTRAB

Por sector económico, siguiendo la tendencia nacional, el 98% de establecimientos se concentra en Comercio Restaurantes y Hoteles (48%), Servicios (25%) e Industria Manufacturera (16%). En estos también se concentra el 92% de la fuerza laboral del municipio.

Gráfico 12: Personas empleadas por sectores económicos según tamaño de empresa, municipio de Santa Ana



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Bolsa de Empleo de Santa Ana, MINTRAB

Las principales actividades económicas relacionadas con los sectores que emplean mayoritariamente son:

- Micro empresa y pequeña empresa: comercio al por mayor y menor de productos de consumo: textiles, calzado, farmacéuticos, cosméticos, peluquería, venta de partes y accesorios de vehículos de motor, panadería, restaurantes, bares y cantinas. La pequeña empresa también se orienta al comercio al por mayor de materiales de construcción, ferretería, materiales de fontanería y calefacción.
- Mediana empresa: comercio al por mayor de alimentos y bebidas, fabricación de artículos textiles, industria manufacturera asociada a materiales textiles, curtido de cueros, artículos de papel, así como mantenimiento de vehículos, materias primas agropecuarias, transporte regular de pasajeros, servicios profesionales.
- Grandes empresas: comercio al por mayor, transporte de pasajeros, telecomunicaciones, industria manufacturera textil, alimentos y bebidas.

5.2.1 EMPLEO POTENCIAL

Para conocer el empleo potencial en el municipio, se han utilizado las fuentes de información que proporcionan el diagnóstico hecho en el marco del Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI) (STP/INSAFORP, 2011)²¹ y el diagnóstico realizado recientemente por Fe y Alegría con apoyo de la GIZ²². En ambos estudios se ha recogido información cuantitativa y cualitativa del territorio, que proporcionan una primera aproximación, contrastada por el equipo consultor con entrevistas a empresas y actores del territorio.

Siguiendo los resultados proporcionados por el primer estudio, en Santa Ana se encuentra que, independientemente del sector y actividad económica, hay cuatro tipos de ocupaciones recurrentes: motoristas/motociclistas, vendedores/agentes o ejecutivos de venta/ejecutivos de atención al cliente, tele-vendedores, operadores de call center. En el ámbito de la industria, las oportunidades se encontrarían en operarios de máquinas industriales (maquila y metalurgia). Resultados similares, aunque con menor alcance, ofrece el diagnóstico realizado por Fe y Alegría, según el cual también éstas ocupaciones generarían la mayor cantidad de oportunidades para que los jóvenes se inserten en un puesto de trabajo.

Cuadro 2: Ocupaciones en las empresas con potencial de inserción laboral de jóvenes, según sector y actividad económica, municipio de Santa Ana

SECTOR/ACTIVIDAD ECONÓMICA	TIPO DE OCUPACIÓN
<i>Empresas industriales</i>	
Panadería	Motorista Panadero Vendedor Repostero
Maquila de textiles	Cortador Ordenanza Operador de maquinaria industrial (plana, rana y collaretera) Operador Inspector de calidad Vigilante
Fabricación de hilos y tejidos	Mecánico de maquinaria industrial Electricista Artesano

²¹ Secretaría Técnica de Presidencia/Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (2011). Identificación de Oportunidades de Negocio y Empleo en el municipio de Santa Ana. El Salvador

²² Fe y Alegría (2011). Investigación sobre oferta y demanda de servicios formativos y el mercado laboral en el municipio de Soyapango, Mejicanos, Santa Ana y Usulután

SECTOR/ACTIVIDAD ECONÓMICA	TIPO DE OCUPACIÓN
Fabricación y comercialización de herramientas manuales de ferretería	Operario de metalurgia
Construcción	Cajero Motociclista Ejecutivo de cobro
Pastelería	Vendedor de mostrador Vendedor rutero Panadero Pastelero
Fabricación de productos de papel	Electricista Jardinero
<i>Empresas de comercio y servicios</i>	
Almacén	Bodeguero Ejecutivo de atención al cliente Ejecutivo de venta
Elaboración de bebidas	Motorista Ejecutivo de atención al cliente Ejecutivo de venta Operador de call center Televendedor
Centro comercial	Cocinero Motorista Ejecutivo de atención al cliente Motociclista Televenta Ejecutivo de cobro Operador de call center Ejecutivo de venta
Farmacia	Cajero Despachador Ordenanza
Sala de belleza	Cosmetóloga Estilista Maquillista
Banco	Motorista Ejecutivo de venta Ejecutivo de atención al cliente Operador de call center Televendedor
Telefonía	Motorista Vendedor Ejecutivo de atención al cliente Ejecutivo de venta Operador de call center
Ferretería	Cajero Vendedor de mostrador Bodeguero
Comedor	Panadero Pupusera
Restaurante	Cocinero Panadero

Fuente: Secretaría Técnica de la Presidencia/INSAFORP, 2011

El estudio realizado en el marco del PATI recoge también información referida a productos, comercios o servicios con demanda en el municipio desde la perspectiva de los actores consultados, pero que no son cubiertos en él, que tendrían potencial para la generación de autoempleo o emprendimientos empresariales:

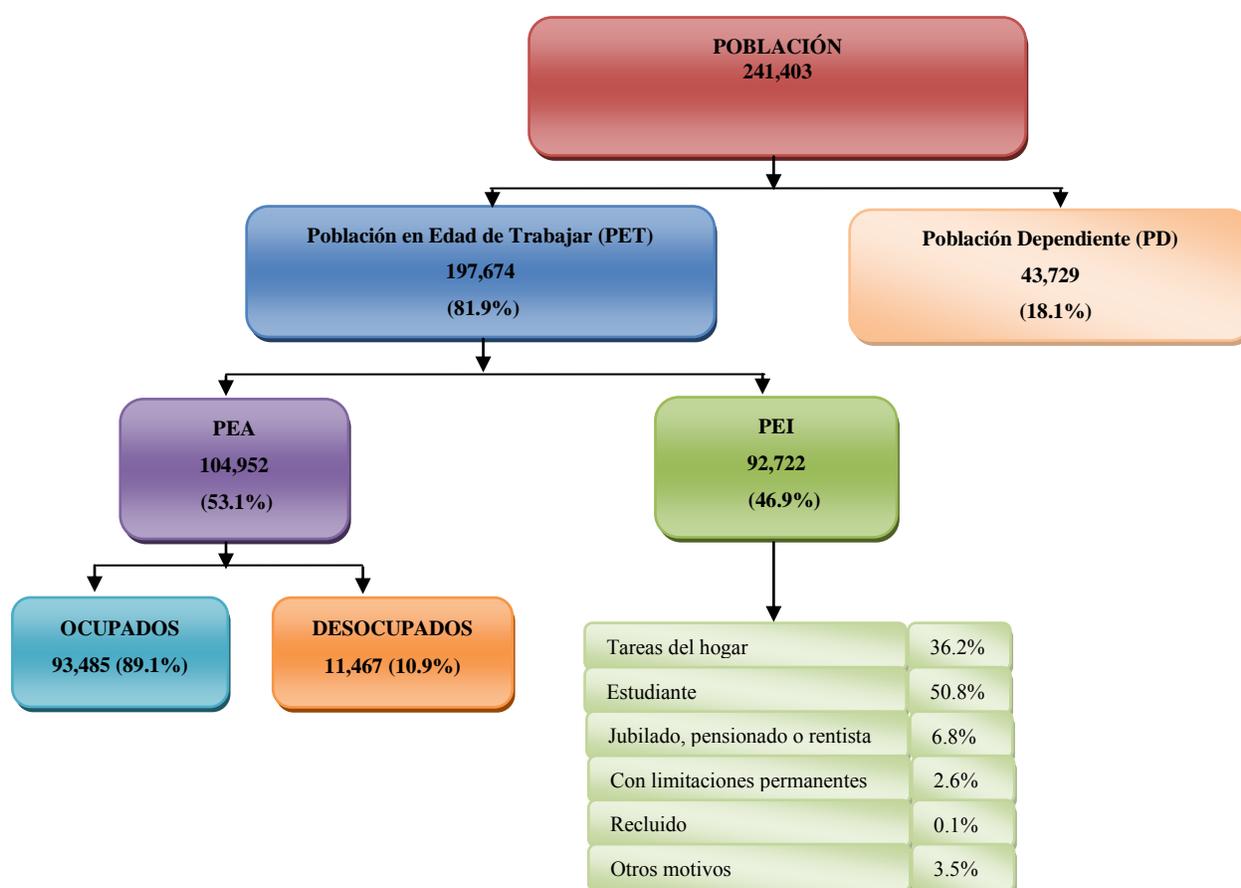
PRODUCTOS QUE NO PROVEE EL MUNICIPIO	SERVICIOS QUE SE DEMANDAN Y NO HAY EN EL MUNICIPIO
Ladrillos de barro y cerámica	Motoristas con licencia pesada
Abono orgánico	Servicio doméstico
Cría de gallinas y producción de huevos	Cuidado de niños

Fuente: Secretaría Técnica de Presidencia/INSAFORP, 2011

MERCADO LABORAL Y TEJIDO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE SOYAPANGO

5.3 MERCADO LABORAL

Figura 2
Estructura de la población del municipio Soyapango en el mercado laboral



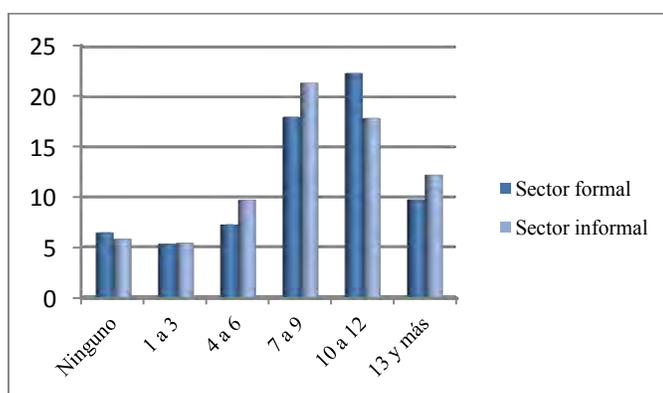
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del VI Censo de Población y V de Vivienda 2007. DIGESTYC.

Del total de la población para el municipio de Soyapango, el 81.9% es Población en Edad de Trabajar (PET). De ésta, el 53.1% es Población Económicamente Activa y el 46.9% es Población Económicamente Inactiva. De la PEA, el 89.1% se encuentra ocupada (62.5% hombres y 45.4% mujeres) y un 10.9% se encuentra desocupada. Por sexo se tiene que el porcentaje de mujeres ocupadas es inferior al de los hombres en 3.9, al contrario de la tendencia nacional.

No se cuenta con el dato municipal para conocer la situación por grupos de edad, pero para el AMSS tenemos que la población entre los 16 y 24 años de edad representa el 14% de la PEA (58% hombres y 42% mujeres), comportamiento que se esperaría similar para Soyapango y Mejicanos. Son los municipios situados en segundo y tercer lugar respectivamente de concentración de la PEA en el AMSS, después de San Salvador.

También para el AMSS se cuenta con los datos de ocupación por sector formal e informal, indicadores clave de la calidad del empleo. En este sentido, el 43% de la población se encuentra en situación de informalidad y de ésta, casi el 55% son mujeres y el 37% son jefas de hogar. Atendiendo al grupo de población joven, tenemos que el 15% de la población del sector formal tiene entre 16 y 25 años de edad y el 13% de quienes están en el informal. Por otra parte, el mayor porcentaje de población joven que está ocupada en el sector formal e informal tiene entre 7 a más años aprobados de estudio y la menor proporción de jóvenes ocupados estaría entre ningún año de estudios aprobados a 6 años, con lo que el indicador de nivel educativo no estaría asociado a las oportunidades de empleo formal.

Gráfico 13: Población entre 15 y 25 años por sector de ocupación y años aprobados de estudio en el AMSS



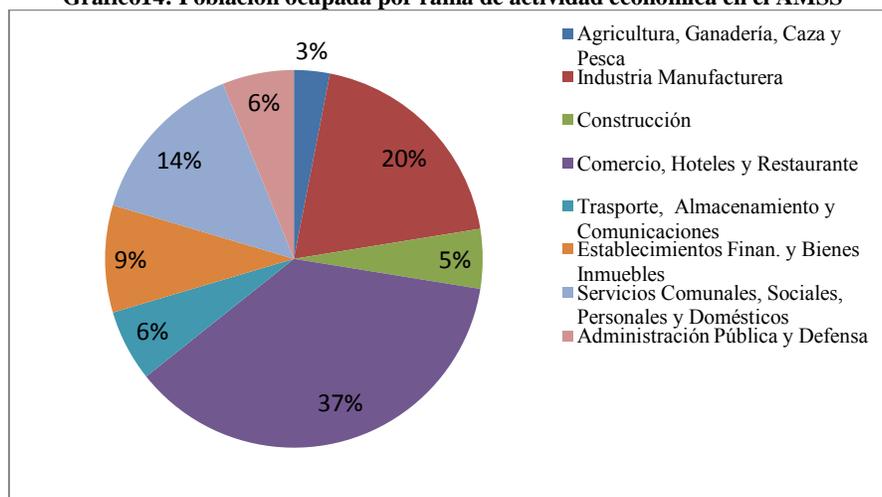
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EHPM 2009

Por condición de inactividad, y referido al municipio, la población de Soyapango presenta la misma tendencia del municipio de Santa Ana y nacional. La mayoría de mujeres que no trabaja en el mercado laboral se encuentra realizando tareas del hogar y la mayoría de hombres no lo hace por estar estudiando.

En cuanto a población ocupada por actividad económica, categoría y grupos ocupacionales, tampoco se cuenta con los datos del nivel municipal y se toman como referencia los del AMSS.

Según la EHPM 2009, el 71% de la población se ocupa en los sectores de Comercio, Hoteles y Restaurantes (37%), Servicios (23%) e Industria Manufacturera (20%).

Gráfico14: Población ocupada por rama de actividad económica en el AMSS

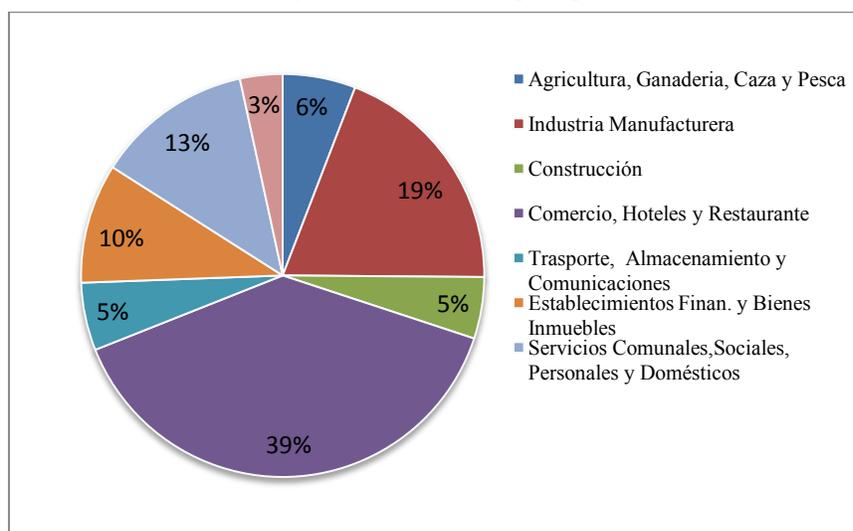


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EHPM 2009

Si se analiza por género, encontramos que sectores económicos como la agricultura, la construcción y el transporte, las mujeres no tienen casi representación, mientras que en el comercio y servicios comunales las mujeres tienen mayor participación que los hombres.

Atendiendo solamente al grupo de población comprendido entre los 16 y 25 años de edad, se observa la misma pauta de ocupación en el AMSS.

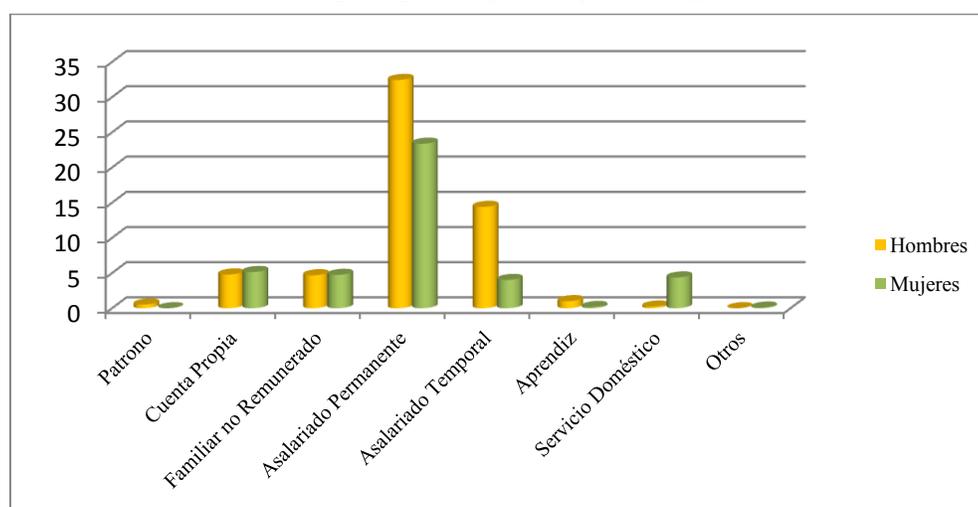
Gráfico 15: Población entre los 16 y 25 años de edad ocupada por rama de actividad, en el AMSS



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EHPM 2009

Por categoría ocupacional, el mayor porcentaje de hombres y mujeres son asalariados permanentes (30% y 24% respectivamente) o trabajadores por cuenta propia 9% y 15% respectivamente). Es interesante señalar que la proporción de hombres en trabajo asalariado y trabajo temporal es mayor que el de las mujeres en esas categorías, mientras que las mujeres tienen mayor representación en el trabajo por cuenta propia y en el servicio doméstico. El mismo comportamiento se observa para la población joven entre 16 y 25 años de edad.

Gráfico 16: Jóvenes ocupados por categoría ocupacional según sexo, en el AMSS



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EHPM 2009

5.4 TEJIDO EMPRESARIAL

Tomando como referencia el último Censo Económico realizado en el 2005²³ en Soyapango se registra un total de 8,941 establecimientos, que representa el 13% a nivel departamental. De estos, el 96.5% son micro establecimientos, de los que el 86.6% tiene entre 1 a 2 empleados, el 2.4% son pequeña establecimientos, el 0.4% son medianos y el 0.8% son grandes establecimientos. En total emplean a 46,782 trabajadores y más de la mitad de estos empleos lo genera la gran empresa (55.9%).

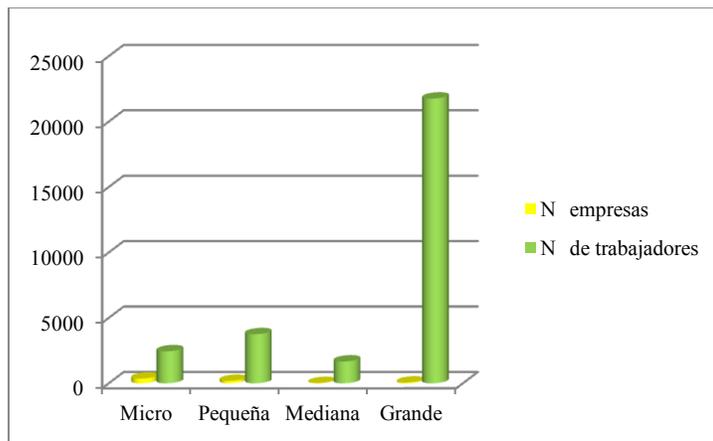
Casi el 70% de los establecimientos se dedican a actividades vinculadas al comercio, seguido por los establecimientos de servicios con el 17.0% y los de la industria con el 15.6%. Sin embargo, el 53.0% de los trabajadores se ocupan en este último sector, lo que da muestra de su peso en el municipio. En el comercio y en los servicios se ocupan el 25.7% de los trabajadores y el 18.4% respectivamente.

Por otra parte, se ha considerado el registro del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) que depura considerablemente la fuente anterior. Este registro proporciona una radiografía más ajustada respecto el empleo formal y de centros de trabajo en los que cabría esperar una mayor calidad de empleo.

El ISSS reporta 910 empresas para el municipio, que emplean a 29,633 trabajadores. Al igual que en los datos registrados en el Censo Económico, la mayoría de establecimientos son micro empresas (69.9%), y la mayoría de trabajadores estarían empleados en las grandes empresas.

²³ VII Censos Económicos 2005. DIGESTYC, Ministerio de Economía El Salvador.

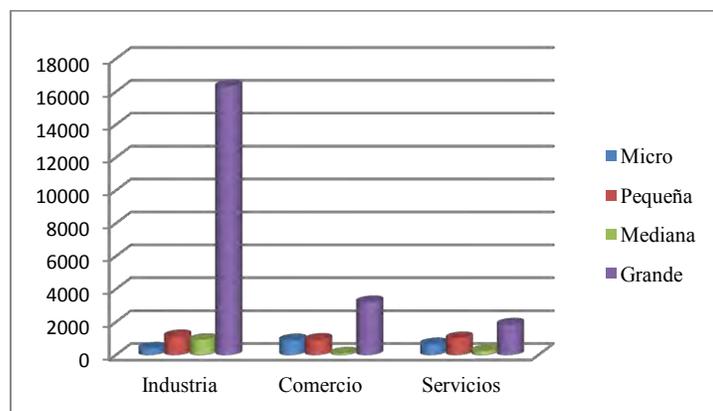
Grafico 17: Número empresas y número de personas empleadas según tamaño de empresa, en el municipio de Soyapango



Fuente: Elaboración propia a partir de datos registrados en el ISSS, septiembre de 2009.

Por sector económico, siguiendo esta misma fuente de información, se encuentra que también la mayor cantidad de establecimientos se encuentran vinculados al comercio (32%), seguido de servicios (27%) e industria (24%), pero también, el mayor número de trabajadores se encuentran en la industria (63%).

Grafico18: Número de trabajadores según el sector y tamaño de la empresa, municipio de Soyapango



Fuente: Elaboración propia con base a datos registrados en el ISSS, septiembre de 2009.

Las principales actividades económicas relacionadas con los sectores que emplean mayoritariamente son:

- Microempresas: ventas al por menor de alimentos y bebidas, venta, mantenimiento y reparación de vehículos automóviles y motocicletas, comercio al por menor
- Pequeñas empresas: presentan una mayor diversificación de actividades. En ellas se concentran las actividades de enseñanza, además de las empresas de intermediación financiera (bancos y otros), comercio al por menor, hostelería y restaurantes y venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores.

- Medianas Empresas: tienen poco peso en el municipio y es donde se concentran las empresas de transporte, además de otras de comercio al por menor, hoteles y restaurantes, fabricación de sustancias y productos químicos, fabricación de prendas de vestir y elaboración de productos alimenticios y bebidas.
- Grandes Empresas: fabricación de calzado, fabricación de productos alimenticios y bebidas, fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles, fabricación de sustancias y productos químicos, fabricación de productos de caucho y plástico, curtido y adobo de cueros, fabricación de papel y de productos de papel, comercio al por mayor y en comisión.

5.5 EMPLEO POTENCIAL

Al igual que en Santa Ana y como se verá para Mejicanos, el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (STP/INSAFORP, 2011)²⁴ recoge información sobre el empleo potencial en el municipio de Soyapango.

En este contexto se encuentra que, al igual que en Santa Ana, para los sectores de comercio y servicios son recurrentes las ocupaciones referidas a motoristas/motociclistas y vendedores/agentes de venta/atención al cliente. Pero además, se suman otras como cajeros y encargados de bodega. En el ámbito de la industria, las mayores oportunidades se encontrarían también en operarios de máquinas industriales y se añade técnico en soporte de informática.

Para contrastar esta información, se han realizado entrevistas en profundidad a gremiales empresariales y empresas, que se analiza más adelante.

Cuadro 3: Ocupaciones en las empresas con potencial de inserción laboral de jóvenes, según sector y actividad económica, municipio de Soyapango

Empresas existentes	Tipo de ocupación
<i>Empresas industriales</i>	
Panadería	Motorista Panadero Repartidor
Imprenta	Vendedor Diseñador
Textiles	Motorista Contador Vendedor Técnico en soporte de informática Operador de maquinaria industrial
Industrias de cartón y papel	Motorista Contador Vendedor Técnico en soporte de informática Operador de maquinaria industrial
Funeraria	Vendedor Albañil Carpintero Jardinero Sepulturero Embalsamador

²⁴ Secretaría Técnica de Presidencia/Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (2011). Identificación de Oportunidades de Negocio y Empleo en el municipio de Soyapango. El Salvador

Empresas existentes	Tipo de ocupación
Industria alimenticia	Motorista Contador Vendedor Técnico en soporte de informática Operador de maquinaria industrial
Industria de plástico y conexo	Motorista Contador Vendedor Técnico en soporte de informática Operador de maquinaria industrial
Industria de calzado	Motorista Contador Vendedor Técnico en soporte de informática Operador de maquinaria industrial
Construcción	Motorista Contador Vendedor Técnico en soporte de informática Operador de maquinaria industrial
Laboratorio farmacéutico	Motorista Contador Vendedor Técnico en soporte de informática Operador de maquinaria industrial
<i>Empresas de comercio y servicios</i>	
Ciber café	Vigilante Técnico en computación Instructor de ciber café
Taller automotriz	Mecánico automotriz Pintor Instructor Electricista
Sala de belleza	Estilista Peluquero Masajista
Sala de recepción	Cocinero Ejecutivo de atención al cliente
Hospital	Motorista Enfermero Vigilante
Sala de cine	Cajero
Cooperativa de transporte público	Secretaria Operador de computadora
Banco	Motorista Cajero Vigilante
Gasolinera	Motorista Cajero Vigilante
Clínica de salud	Enfermera Médico Secretaria

Empresas existentes	Tipo de ocupación
Restaurante	Cocinero Cajero Dependiente de mostrador
Supermercado	Motorista Cajero Vigilante
Telefonía	Motorista Dependiente Electricista Técnico en redes Técnico en electrónica
Venta de electrodomésticos	Vendedor Técnico electrónico
Tienda de mayoreo	Cajero Vendedor Dependiente de mostrador Encargado de bodega Vigilante
Ferretería	Cajero Vendedor Display Encargado de bodega Vigilante
Almacén	Vendedor Encargado de bodega Vigilante
Farmacia	Motorista Vendedor Dependiente Encargado de bodega Vigilante
Gimnasio	Nutricionista Entrenador de pesas Instructores de baile, aeróbicos y pilates

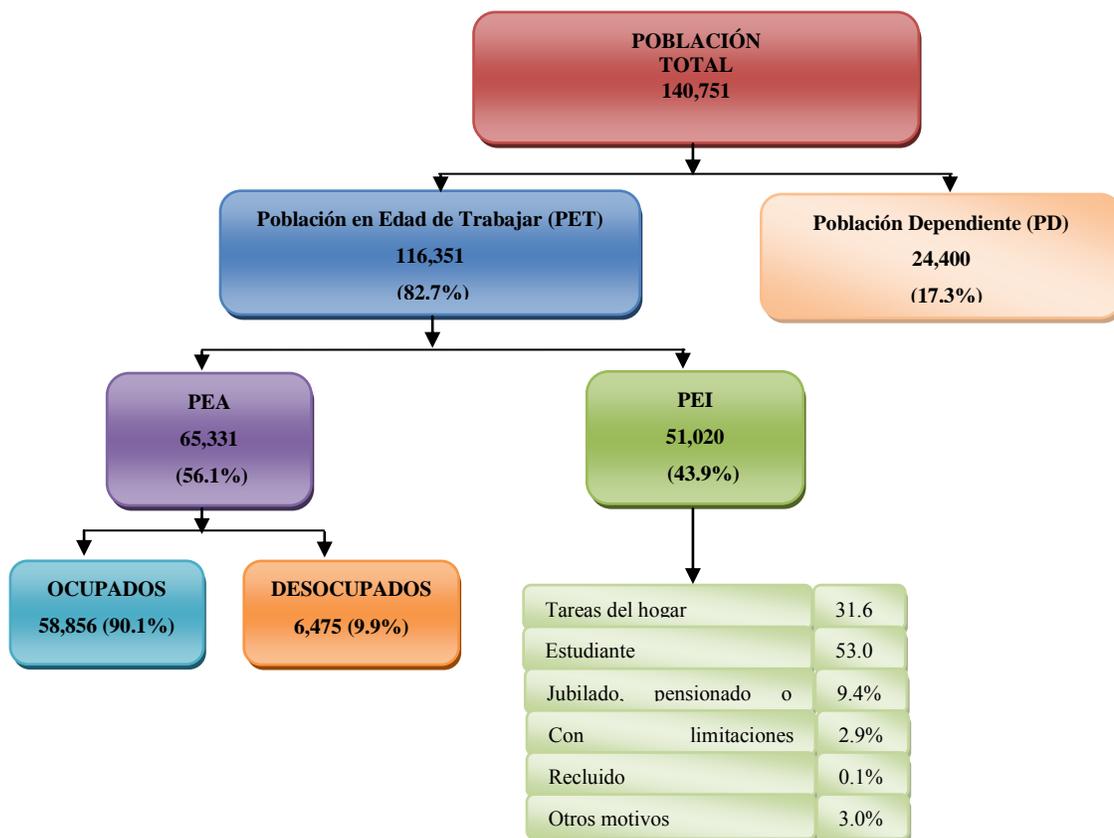
Fuente: STP/INSAFORP 2011

También para el municipio de Soyapango, este mismo estudio arroja información respecto de los productos, comercios y servicios con potencial para la generación de autoempleo o emprendimiento empresarial, sin embargo la mayoría hace referencia al cultivo de granos básicos, frutas y verduras, o la cría de animales. Esto resulta difícil de llevar a la práctica por las características de suelo urbano del municipio.

MERCADO LABORAL Y TEJIDO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS

5.6 MERCADO LABORAL

Figura 3
Estructura del empleo en el municipio de Mejicano



Fuente: Elaboración propia con base a datos del VI Censo de Población y V de Vivienda 2007. DIGESTYC.

Del total de la población para el municipio de Mejicanos, el 82.6% es Población en Edad de Trabajar (PET), 44.8% hombres y el 55.2% mujeres. El 56.1% es Población Económicamente Activa y el 43.9% es Población Económicamente Inactiva.

De la PEA, el 90.1% se encuentra ocupada, y un 9.9% se encuentra desocupada. Por sexo se tiene que el porcentaje de mujeres ocupadas es inferior al de los hombres en 2.5%.

Por condición de inactividad, la población del municipio presenta la misma tendencia del municipio de Santa Ana, Soyapango y nacional. La mayoría de mujeres que no trabaja en el mercado laboral se encuentra realizando tareas del hogar y la mayoría de hombres no lo hace por estar estudiando.

Al igual que para Soyapango, para conocer los datos referidos a sectores de ocupación, categorías y grupos ocupacionales, hay que remitir a los datos del AMSS, con los mismos resultados ya presentados, pero que se sintetizan a continuación:

- La población entre los 16 y 24 años de edad representa el 14% de la PEA (58% hombres y 42% mujeres)
- El 68% de la población que trabaja lo hace en la categoría de ocupación plena y el 32% en subempleo.
- Casi el 60% de la población que no tiene ningún año de estudios aprobado está en condición de subempleo, esta misma condición va disminuyendo a medida que aumenta el número de años hasta llegar a afectar a un 8% de quienes tienen 13 y más años de estudio aprobados.
- El 43% de la población se encuentra en situación de informalidad y de ésta, casi el 55% son mujeres y el 37% son jefas de hogar.
- El 15% de la población del sector formal tiene entre 16 y 25 años de edad y el 13% de quienes están en el informal.
- El 71% de la población trabaja en el comercio, hoteles y restaurantes, la industria manufacturera y personal doméstico, observándose la misma pauta en la población entre los 16 y 25 años de edad.
- La proporción de hombres en trabajo asalariado y trabajo temporal es mayor que el de las mujeres en esas categorías, mientras que las mujeres tienen mayor representación en el trabajo por cuenta propia y en el servicio doméstico.

5.7 TEJIDO EMPRESARIAL

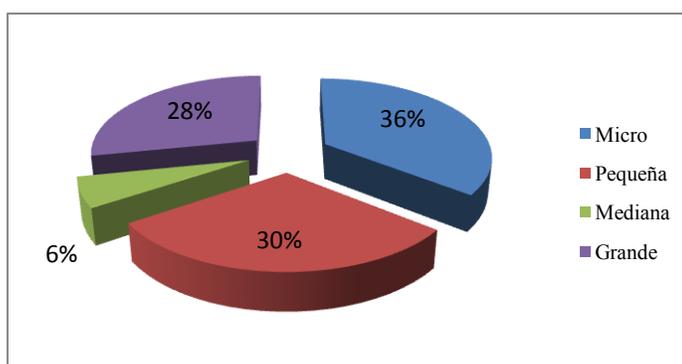
Para el municipio de Mejicanos, el Censo Económico registra 4,341 establecimientos, que representa el 6.3% a nivel departamental. De estos, el 96.9% son micro establecimientos (el 14% tiene entre 1 a 2 empleados), el 2.6% son pequeña establecimientos, el 0.3% son medianos y el 0.2% son grandes establecimientos.

En total emplean a 12,006 trabajadores, encontrando que más de la mitad está en la micro empresa y solo 14.7% en empresas grandes, rasgos que marcan una diferencia respecto de los otros municipios analizados y que dan cuenta de su actividad económica.

Por sector económico, casi el 70% de los establecimientos se dedican a actividades vinculadas al comercio y emplean al 43.7% de los trabajadores. Le siguen las actividades de servicios, con el 15.5% de los establecimientos y el 22.9% de trabajadores y la industria con el 11.8% y el 23.6% de los trabajadores. Considerando el tamaño de las empresas, para el sector comercio el 98.7% son micro empresas, el 1.2% pequeñas y el 0.2% se reparte en medianas y grandes.

Por otra parte, de acuerdo a registros del Instituto Salvadoreño del Seguro Social-ISSS-, que tal como se ha señalado representa una fuente más depurada, el municipio tiene 669 empresas registradas, que emplean a 6,060 trabajadores. Al igual que en los datos registrados en el Censo Económico, la mayoría de establecimientos se trata de micro empresas (83.1%) y la mayoría de trabajadores estarían ocupados en ellas y en las pequeñas empresas (66%).

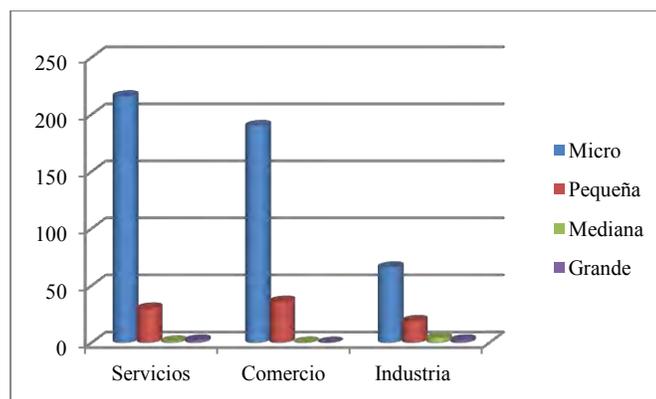
Grafico19: personas empleadas según tamaño de empresa, municipio de Mejicanos



Fuente: Elaboración propia con base a datos registrados en el ISSS, septiembre de 2009.

Por Sector económico destacan los servicios y el comercio, que suman el 71% de los establecimientos. La industria manufacturera está representada con un 13.6% de establecimientos. En cuanto al número de trabajadores por sector, se distribuyen de la siguiente manera: 68.8% en actividades de servicios, 18.2% en comercio y 2.4% en la industria.

Gráfico20: Número de trabajadores según el sector y tamaño de la empresa, municipio de Mejicanos



Fuente: Elaboración propia con base a datos registrados en el ISSS, septiembre de 2009.

Las principales actividades económicas relacionadas con los sectores que emplean mayoritariamente son:

- Micro empresa y pequeña empresa: comercio al por menor de productos de consumo: textiles, calzado, farmacéuticos, cosméticos, peluquería, venta de partes y accesorios de vehículos de motor, panadería, restaurantes, bares y cantinas.
- Mediana empresa: comercio al por mayor de artículos textiles, industria manufacturera asociada a materiales textiles, curtido de cueros, artículos de papel, así como mantenimiento de vehículos, materias primas agropecuarias, transporte regular de pasajeros, servicios profesionales.
- Grandes: comercio al por mayor, transporte de pasajeros, telecomunicaciones, industria manufacturera textil, alimentos y bebidas.

5.8 EMPLEO POTENCIAL

Según los datos proporcionados por el análisis realizado para el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (STP/INSAFORP, 2011)²⁵, en este contexto se encuentra que, independientemente del sector y actividad económica, hay dos tipos de ocupaciones recurrentes, que generarían la mayor cantidad de oportunidades para que los jóvenes se inserten en un puesto de trabajo: vendedores/dependientes de mostrador y cajeros. En la industria, también está orientada al operador de maquinaria industrial relacionada con la maquila textil. Las opciones son mucho más limitadas que en los otros municipios, situación que responde a las características de su tejido empresarial.

²⁵ Secretaría Técnica de Presidencia/Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (2011). Identificación de Oportunidades de Negocio y Empleo en el municipio de Mejicanos. El Salvador

Cuadro 4: Ocupaciones en las empresas con potencial de inserción laboral de jóvenes, según sector y actividad económica, municipio de Mejicanos

SECTOR/ACTIVIDAD ECONÓMICA	TIPO DE OCUPACIÓN
<i>Empresas industriales</i>	
Maquila de ropa	Operador de maquinaria industrial (plana y rana) Serígrafo Diseñador de ropa para damas
Fabricación de productos alimenticios	Vendedor Display
Fabricación de embutidos	Empacador de embutidos
Fabricación de prendas de vestir	Operador de maquinaria industrial (plana y rana)
Funeraria	Vendedor Carpintero Pintor
<i>Empresas de comercio y servicios</i>	
Venta de ropa	Cajero Vendedor Vigilante Ordenanza Encargado de tienda
Farmacia	Cajero Ordenanza Dependiente de mostrador Motociclista Contador Vigilante Encargado
Librería	Cajero Vigilante Dependiente de mostrador Bodeguero
Taller de mecánica automotriz	Mecánico automotriz Pintor Auxiliar de mecánica automotriz
Restaurante de comida rápida	Cocinero Mesero
Sala de belleza	Cosmetóloga
Bazar	Cajero Dependiente de mostrador Bodeguero Supervisor
Supermercado	Cajero Vigilante Bodeguero Ordenanza Supervisor Encargado de comercialización Gondolero Jefe de cajeros Carnicero
Venta de electrodomésticos	Motorista Cajero Vendedor Ordenanza Dependiente de mostrador Contador Bodeguero Vigilante Secretaria Recepcionista

SECTOR/ACTIVIDAD ECONÓMICA	TIPO DE OCUPACIÓN
Banco	Cajero Vigilante
Ferretería	Cajero Despachador Dependiente de mostrador Contador Bodeguero Vigilante Encargado de tienda

También para este municipio, el mismo estudio indaga sobre oportunidades de autoempleo o emprendimiento empresarial. En este caso, se trata todo de servicios que hacen referencia a: centro recreativo, restaurantes de comida rápida, gimnasio y reparación y mantenimiento de computadoras.

SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES HALLAZGOS

Los tres municipios cuentan con una estructura de empleo muy similar, en la que se encuentra una abundante población en edad de trabajar, en torno al 90%, una PEA de más del 80% con la mayoría ocupada y sólo una minoría desocupada. Sin embargo, estas cifras estaría escondiendo la situación de subempleo en el que se encuentra un porcentaje elevado de población salvadoreña que estaría afectando alrededor del 45% de la PEA y al 62% de los jóvenes a nivel nacional.

No se cuenta con datos municipales respecto al empleo por categoría y grupo ocupacional, pero para el departamento de Santa Ana, la mayoría de la población trabaja por cuenta propia o como asalariado permanente y son mayoría los trabajadores no calificados, comerciantes y vendedores. Para Soyapango y Mejicanos refieren al AMSS donde el comportamiento es muy similar. Referido a la población joven entre 15 y 25 años, para el AMSS se encuentra que la mayoría trabaja como asalariado permanente y temporal, muy pocos lo hacen por cuenta propia, al igual que la tendencia nacional.

También para el AMSS se cuenta con información respecto la participación de este grupo etario en el sector formal e informal, que representa el 15% y el 13% respectivamente. Es interesante destacar que en ambos casos la media de estudios está entre 7° y 9°, con lo que el nivel educativo no determina su participación en uno u otro sector.

Respecto a la composición del tejido empresarial, los tres municipios presentan el mismo comportamiento, prevaleciendo la micro y pequeña empresa del sector comercio y de servicios. En cuanto a los sectores y tamaños de empresa que emplean mayoritariamente a la población, sí se presentan algunas diferencias, principalmente en Mejicanos:

	SANTA ANA	SOYAPANGO	MEJICANOS
Empresas	Prevalece la micro y pequeña empresa del sector comercio	Prevalece la micro empresa y pequeña empresa del sector comercio	Prevalece la micro y pequeña empresa del sector comercio
Trabajadores ocupados	La mayoría de trabajadores se ocupa en la gran empresa industrial.	La mayoría de trabajadores se ocupa en la gran empresa industrial.	La mayoría de trabajadores se ocupa en la micro y pequeña empresa de servicios y comercio.

Referido a las ocupaciones que podrían ofrecer mayores oportunidades de inserción laboral, en términos generales son recurrentes los vendedores, operadores de call center, cajeros, motoristas/motociclistas y aquellas relacionadas con atención al cliente. La mayoría implica competencias multifuncionales aplicables en una diversidad grande de contextos y actividades económicas. En las específicas de la industria remiten a operadores de máquina industrial.

	SANTA ANA	SOYAPANGO	MEJICANOS
Ocupaciones con mayores oportunidades de inserción	Todos los sectores: Motoristas/motociclistas, vendedores/agentes de venta/atención al cliente, tele-vendedores, operadores de call center. Industria: operadores de máquinas industriales (maquila textil y metalurgia).	Todos los sectores: motoristas/motociclistas y vendedores/agentes de venta/atención al cliente, cajeros y encargados de bodega. Industria: operadores de máquinas industriales (varias industrias), técnicos en soporte de informática.	Todos los sectores: vendedores/dependientes de mostrados y cajeros.

Finalmente, se debe destacar también que este año 2011 se ha realizado una investigación que prioriza y describe perfiles ocupacionales en El Salvador, en el marco de un Programa de USAID orientado a mejorar el acceso al empleo en el país (Carana Corporation, 2011)²⁶.

La investigación se centra en cinco subsectores económicos repartidos entre la industria, comercio y servicios, identificando 22 ocupaciones que estarían respondiendo a las necesidades de contratación de las empresas y demandas de formación. Algunas de estas responden a ocupaciones estratégicas de los subsectores, para las que se requieren niveles técnicos de grado medio, y otras a ocupaciones con potencial de generar empleo en el futuro cercano o en crecimiento, a las que se podría acceder a través de cursos cortos.

Al igual que las ocupaciones señaladas, este estudio identifica el área de ventas, atención al cliente, operadores de call center, cajeros y operadores de máquinas industriales, como espacios de oportunidad para la generación de empleo a corto plazo y para los que las empresas no encuentran personal ya capacitado. Se detallan a continuación las ocupaciones identificadas, agrupadas por sector:

Cuadro 5: Ocupaciones priorizadas en cinco subsectores económicos en El Salvador

SECTOR	OCUPACIONES
Industria: subsector lácteos y subsector electrodomésticos	Especialistas en control de calidad Técnicos de laboratorio Especialistas de calidad de productos Especialistas en control de calidad Operarios de maquinas específicas Personal operativo de ventas / vendedores ruteros
Comercio: subsector supermercados, subsector electrodomésticos	Asesores de ventas Personal operativo de ventas Cajeros Auxiliares de producción Gestores de cobros

²⁶ Carana Corporation. (2011). Priorización y Descripción de Perfiles Ocupacionales por Subsector y Análisis de Disponibilidad de Servicios de Capacitación y Certificación. Programa USAID/El Salvador para Mejorar el Acceso al Empleo. El Salvador.

SECTOR	OCUPACIONES
Servicios: subsector bancos y subsector pequeños hoteles	Especialistas en cierre de negocios Personal operativo de ventas Analistas de sistema (JAVA) – subsector bancos Cajeros – subsector bancos Especialistas en servicio al cliente Operadores de Call Center

6. PERFIL DE LA OFERTA LABORAL Y DEMANDA DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

Con el propósito de profundizar en las oportunidades de empleo potencial y conocer las demandas de formación priorizadas por el sector empresarial, se ha investigado sobre el tema en el registro que realiza el Servicio Público de Empleo del país, en los anuncios en prensa y a través de entrevistas a informantes clave del mundo empresarial y empresas.

Por un lado, se analizan los datos proporcionados por el Departamento de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que, aunque remiten al país en su conjunto, se pueden considerar representativos dado que tanto el departamento de San Salvador (que incluye Soyapango y Mejicanos) como Santa Ana concentran la mayor cantidad de tejido empresarial del país y de la oferta de empleo a través de este medio. Además, no son distantes de los contemplados en los estudios ya señalados.

Según los datos proporcionados, los departamentos de San Salvador (que incluye Mejicanos y Soyapango) y Santa Ana, concentran el 58% de personas inscritas como buscadoras de empleo, 28% San Salvador y 25% Santa Ana, y el 44% de las ofertas, 30% para San Salvador y 14% en Santa Ana. Este municipio solamente superado por San Miguel, con un tejido empresarial muy similar a Santa Ana basado principalmente en el comercio. De igual forma, representan el 53% de las colocaciones realizadas por el SPE. Los datos refieren al año 2009, los datos del 2010 no se encuentran desagregados, excepto para Santa Ana que si se ha podido acceder a datos actualizados y específicos del municipio.

Por otro lado, se ha tenido acceso al registro de anuncios en prensa proporcionado por el Observatorio de Mercado Laboral del INSAFORP, sobre la oferta laboral para el año 2009 y primer semestre del año 2010 a nivel nacional.

De igual forma, para contrastar algunos resultados y profundizar en las demandas de formación, se han utilizado otras investigaciones y realizado una serie de entrevistas en profundidad a representantes del mundo empresarial y empresas específicas, así como a gestores de empleo vinculados al Servicio Público de Empleo, tanto a nivel ministerial como municipal.

Finalmente, en el contexto de la presente investigación se ha entendido por oferta laboral los puestos de trabajo que ofrecen las empresas. Por demanda de formación, los requisitos de formación que las empresas y mundo productivo en general, establecen para quienes se desenvuelven en él o quieren hacerlo.

PERFIL DE LA OFERTA EN EL SALVADOR

6.1 ANÁLISIS DE LAS OFERTAS REGISTRADAS EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

En el año 2009 el Servicio Público de Empleo, RENACEMPLEO, registra un total de 5,561 puestos de trabajo y coloca a 2521 personas, que representan el 45% de los puestos de trabajo disponibles y el 11% de personas inscritas que buscan empleo. En el año 2010, aumenta el número de puestos de trabajo registrados a 6861 y se coloca a 3643 personas, que representan el 53% de los puestos disponibles y el 18% de personas inscritas. Estos niveles de colocación son bastante aceptables, si lo comparamos con países como España donde el Servicio Público de Empleo tiene una trayectoria de más de 30 años y un promedio de colocación del 13%.

Sin embargo, cabe preguntarse por qué no se consigue incrementar este porcentaje y cubrir el 100% de los puestos de trabajo disponibles. Consultados responsables de la gestión de empleo en el país, señalan que en ocasiones son las propias personas las que deciden no incorporarse al empleo por las condiciones de trabajo que se ofrecen. Pero en otras ocasiones, la mayoría, existe una dificultad muy grande para encontrar los perfiles que solicitan las empresas referido a la formación requerida para el puesto, pero también al sesgo de género que todavía se maneja en el mercado laboral salvadoreño.

Considerando las 30 ocupaciones más ofertadas por las empresas, se registra casi el 50% de los empleos ofertados se concentran en 10 ocupaciones: ejecutivo de ventas, ejecutivo de servicio al cliente, operador de máquinas industriales, vigilante, empacador manual, impulsador, operador de call center, operador de máquina cortadora, operador de máquina de costura, ordenanza.

De las 30 ocupaciones, el 30% de los puestos de trabajo está dirigido exclusivamente a hombres, el 19% a mujeres y el 51% es indiferente el sexo. Se identifica una tendencia a asignarle sexo al puesto de trabajo a favor de las mujeres o de los hombres, muy relacionado con los estereotipos de género que se manejan en el mundo del trabajo. De esta forma, para el 100% de los puestos ofertados en operadora de máquinas, cortadora y de costura y secretarias son para mujeres; mientras que el 100% de los puestos ofertados en actividades como motorista o motociclista repartidor, encargado de bodega y sus auxiliares, son para hombres. Asimismo, se manifiesta preferencia por hombres en puestos de vigilancia, ordenanza, vendedores, y preferencia de mujeres para puestos de dependientas de mostrador y comercio, impulsadoras de productos y ejecutivas de servicio al cliente.

Cuadro 6: Oferta de empleo por ocupación según sexo de preferencia por las empresas, Servicio Público de Empleo

OCUPACIÓN		Mujeres (%)	Hombres (%)	Indistinto (%)	TOTAL PUESTOS DE TRABAJO (Abs)
1	Ejecutivo de ventas	6	12	82	408
2	Ejecutivos de servicio al cliente	22	12	66	130
3	Operador de máquinas	100	0	0	120
4	Vigilante	2	57	41	116
5	Empacador manual	3	41	56	110
6	Impulsador	72	15	13	109

OCUPACIÓN		Mujeres (%)	Hombres (%)	Indistinto (%)	TOTAL PUESTOS DE TRABAJO (Abs)
7	Operador de Call Center	1	0	99	99
8	Vendedor comercio	13	67	20	95
9	Operador de maquina cortadora	7	2	90	84
10	Operador de máquina de costura	11	0	89	81
11	Ordenanza	19	47	35	81
12	Mesero	18	18	64	78
13	Mensajero a pie	0	4	96	73
14	Motorista repartidor	0	100	0	73
15	Cajero	22	28	51	69
16	Dependiente mostrador	54	25	20	59
17	Operario Industria	9	28	64	58
18	Motociclista repartidor	0	100	0	52
19	Secretaria	100	0	0	43
20	Encargado de bodega	0	100	0	40
21	Auxiliar de motorista	0	100	0	37
22	Supervisor de producción	6	19	75	36
23	Analista de créditos	3	36	61	36
24	Cajero Banco	9	9	83	35
25	Dependiente comercio	29	11	60	35
26	Vendedor domicilio	0	76	24	34
27	Auxiliar de bodega	0	100	0	32
28	Auxiliar contable	13	40	47	30
29	Operario manual	31	24	45	29
30	Supervisor de ventas	7	69	24	29
TOTAL PUESTOS DE TRABAJO OFERTADOS					2384

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Empleo, 2009. MINTRAB.

Por grupos ocupacionales, se encuentra que casi el 90% de las ofertas están dirigidos a técnicos profesionales de nivel medio, empleados de oficina (administrativos) y trabajadores de comercio.

De acuerdo a un estudio para el AMS realizado por la Universidad José Simeón Cañas-UCA (Vega, 2005)²⁷, la mayor proporción de jóvenes ocupados, lo hacen también en puestos administrativos y de vendedores, mostrando diferencias de género. Señala que no hay evidencias de que la población joven tienda a diferenciarse del resto en términos de ocupaciones. En este sentido, el estudio concluye que, para la población joven de la AMSS, “lo más probable es que se emplee en labores administrativas y de vendedores si son mujeres y en labores de servicios y de vendedores, si son hombres. Para los más jóvenes (15-19) lo más probables es que sea un puesto en el área de servicios” (pág., 19).

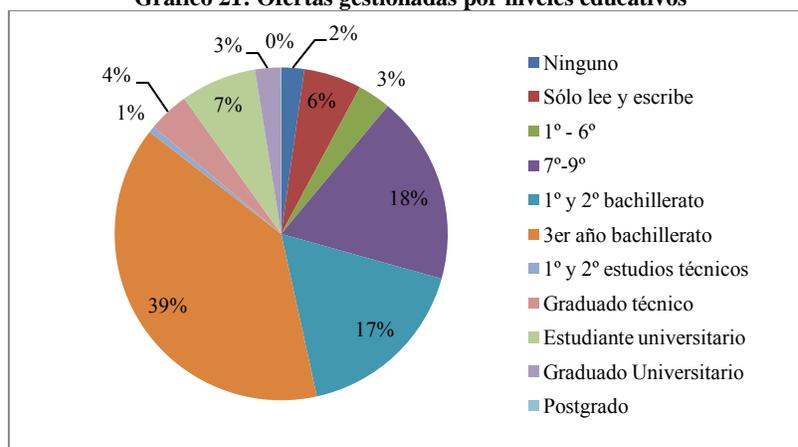
Cuadro 7: Estructura de ocupación de jóvenes por rango de edad y sexo

	15-19 años			20-24 años			25-29 años		
	T	M	H	T	M	H	T	M	H
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	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
Administrativos	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	16.1	23.7	25.4	21.4
Obreros calificados	16.5	15.9	20.9	15.5	10.8	18	14.1	9.6	15.6
Obreros no calificados	9.2	5.9	12.1	8.2	6.5	10.8	10	7.7	10.5
Servicios	33.1	23.5	33.1	17.4	9.1	20.9	15.7	9	17.5
Otros	5.7	5.9	6.7	2.6	2.2	2.1	1.5	0.7	1.7

Fuente: UCA, 2005

Atendiendo al nivel educativo, el 39% de las ofertas gestionadas fueron para personas con bachillerato terminado, el 18% para personas con estudios comprendidos entre 7° y 9° y el 17% para personas con 1° o 2° de bachillerato. El resto se reparte entre quienes leen y escriben hasta estudios universitarios.

Gráfico 21: Ofertas gestionadas por niveles educativos



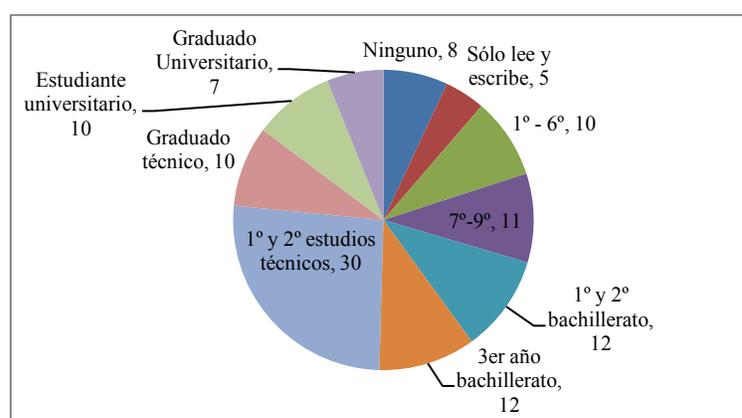
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Empleo, 2009. MINTRAB.

²⁷ Vega, L. (2005). El Salvador: Experiencias y visión de los empresarios sobre la inserción laboral de los jóvenes. Universidad José Simeón Cañas-UCA. El Salvador.

Sin embargo, si se analizan los porcentajes de colocación para cada nivel educativo, se encuentra que el 30% de quienes se inscriben con algún grado de estudios técnicos se coloca, mientras que con estudios de bachillerato desciende al 12%. Los graduados técnicos, estudiantes universitarios y personas con estudios de educación básica, alrededor del 10% cada uno. Estos porcentajes van disminuyendo según descienda el nivel de estudios o ascienda.

En este aspecto, en entrevista con gestores de empleo señalan que cada día es más difícil colocar jóvenes que solamente tienen un bachillerato general. Se requiere además otra formación que los especialice o los habilite en un área técnica.

Gráfico 22: Proporción de personas colocadas respecto personas inscritas por niveles educativos



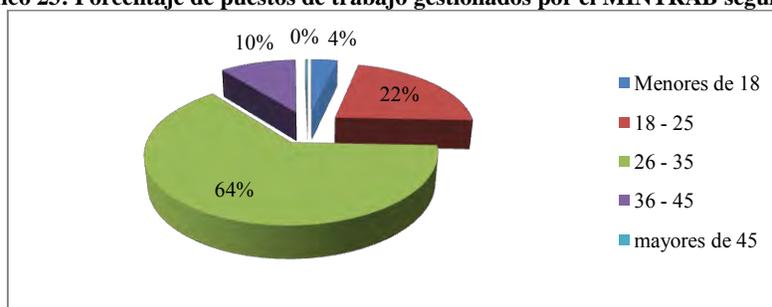
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Empleo, 2009. MINTRAB.

Respecto de la edad, los datos muestran que la mayoría de puestos estarían dirigidos a población entre 26 y 35 años de edad (64%) y también los mayores niveles de colocación (47%). La segunda posición en cantidad de ofertas, aunque con distancia, estaría dirigida a jóvenes entre 18 y 25 años (22%). Sin embargo, sus niveles de colocación descienden a un 11%. Para el grupo comprendido entre los 36 y 45 años, la oferta no es muy grande (10%), pero es mayor el porcentaje de colocación que para los jóvenes (31%) Las personas mayores de 45 años son quienes tienen las menores oportunidades para insertarse en un puesto de trabajo. Esto puede considerarse una evidencia de que el mercado laboral formal, discrimina en contra de los jóvenes, y dentro de estos, de los más jóvenes (15-18 años). El estudio mencionado de la UCA, señala como resultado que la mayoría de la población ocupada en empresas formales se concentra entre los 25 y los 45 años de edad (64.4%), seguido del grupo entre 25 y 29 con el 30%. Los menores de 19 años apenas representan el 1% del total de empleados en estas empresas (Vega, 2005)²⁸.

Por otra parte, el MINTRAB gestiona un programa de aprendizaje dirigido a personas sin experiencia laboral. Solamente el Departamento de Empleo y alguna de las oficinas regionales como Santa Ana, cuentan con este servicio todavía incipiente. Para el año 2009, el programa registró 107 colocaciones de jóvenes entre 16 y 25 años, proporción muy similar entre hombres y mujeres, lo que representa el 14% de inserción de los jóvenes que se inscribieron (748) y el 46% de cobertura de puestos ofertados.

²⁸ *Ibidem*.

Gráfico 23: Porcentaje de puestos de trabajo gestionados por el MINTRAB según edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Empleo, 2009. MINTRAB.

Recuadro 2

LA OFERTA LABORAL EN SANTA ANA

Para Santa Ana, este año 2011 la Bolsa de Empleo presenta los siguientes datos. El 79% de las ofertas de empleo se concentran en 26 ocupaciones. Entre las vacantes más representativas tenemos que un 14.2% para representantes comerciales, un 9.5% vendedores y mostradores, un 6.0% operador de maquinas industriales, un 4.5% para mensajeros y un 3.6% para cajeros y expendedores, con la misma tendencia a mostrar preferencia por uno u otro sexo, tal como se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro: Ofertas de empleo por ocupación, por sexo

N°	Ocupación	Total		Sexo		
		Total	Porcentaje	Hombre	Indistinto	Mujer
1	Representantes comerciales	135	14.2	33	90	12
2	Vendedores y demostrador	90	9.5	28	20	42
3	Operadores de máquinas	57	6.0	0	41	16
4	Mensajeros, porteadores	43	4.5	41	2	0
5	Cajeros y expendedores	34	3.6	5	16	13
6	Secretarios	34	3.6	0	0	34
7	Porteros y guardianes y	33	3.5	33	0	0
8	Limpiadores de oficinas	33	3.5	16	7	10
9	Personal doméstico	32	3.4	0	1	31
10	Cocineros	29	3.1	2	10	17
11	Camareros y taberneros	27	2.8	5	15	7
12	Tenedores de libros	24	2.5	4	5	15
13	Agentes de bolsa	22	2.3	2	19	1
14	Recepcionistas y emplea	17	1.8	0	5	12
15	Inspectores de seguridad	15	1.6	1	13	1
16	Conductores de automovilístico	13	1.4	13	0	0
17	Empleados de control de	13	1.4	12	0	1
18	Panaderos, pasteleros y	12	1.3	8	4	0
19	Mozos de labranza y peo	12	1.3	1	6	5
20	Mecánicos y ajustadores	11	1.2	11	0	0
21	Contadores	11	1.2	4	6	1
22	Embaladores manuales y	11	1.2	2	7	2
23	Directores generales y	11	1.2	1	7	3
24	Conductores de motocicleta	10	1.1	10	0	0
25	Profesionales de nivel	10	1.1	3	3	4
26	Zapateros y afines	10	1.1	2	8	0

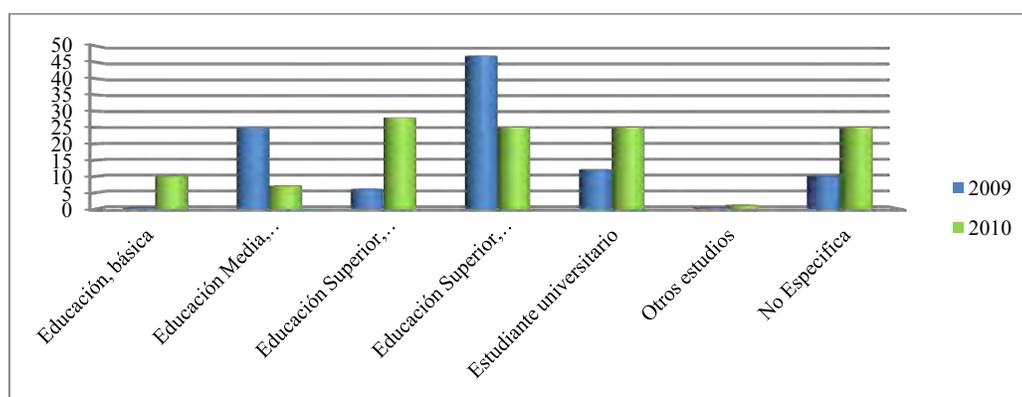
Fuente: Elaboración propia con base a registro de Bolsa de Empleo de Santa Ana, del MINTRAB.

6.2 ANÁLISIS DE OFERTAS DE EMPLEO EN PRENSA

Otro de los medios para conocer la oferta de puestos de trabajo y sus características, es el análisis de los anuncios en prensa. De esta forma, analizando datos del año 2009 y primer semestre del año 2010, la oferta laboral se concentra en la zona central del país, por la centralidad que representa el AMSS. Disminuye considerablemente en las otras zonas geográficas.

Atendiendo al género, para el año 2009 la proporción de ofertas para uno u otro sexo es casi la misma, sin embargo en el primer semestre del año 2010 se percibe una clara concentración de ofertas dirigidas a hombres. Respecto los niveles educativos más solicitados refieren a en estudios superiores universitarios y no universitarios para el primer semestre del año 2010. Sin embargo, en el 2009 se buscan personas mayoritariamente con educación media, bachillerato y estudios superiores universitarios.

Gráfico 24: Niveles educativos solicitados en las ofertas de empleo en prensa

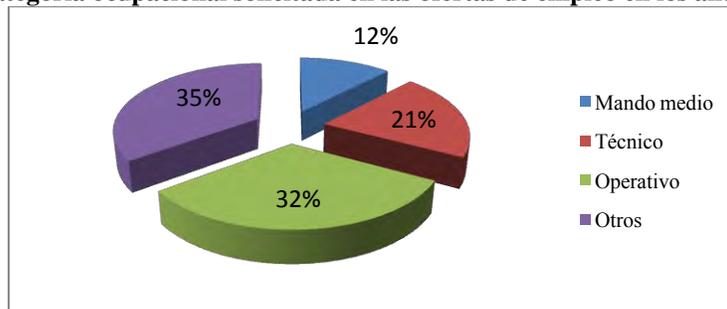


Fuente: Observatorio de Mercado Laboral, INSAFORP

Respecto los sectores económicos, para el año 2009 las mayor cantidad de ofertas se hizo en el sector servicios (32%), seguido del comercio (30%) y la industria (27%). Para el año 2010, se registran más ofertas en el sector comercio (37%) que en los servicios (35%), disminuyendo en la industria (20%). El tipo de contrato que se ofrece por este medio es predominantemente el permanente, 85% para el año 2009 y 97% para el primer semestre del año 2010.

Finalmente, referido sólo para el año 2010, el 42% de las ofertas de empleo son para puestos operativos y el 27% a puestos técnicos; el 16% a mandos medios y el 14% a labores administrativas. Si lo contrastamos con los niveles educativos solicitados en ese mismo año, se podría inferir que incluso para puestos operativos las empresas estarían solicitando niveles de estudio superiores universitario o no universitarios, en los que se concentra casi el 80% de los perfiles solicitados.

Gráfico 25: Categoría ocupacional solicitada en las ofertas de empleo en los anuncios en prensa



Fuente: Observatorio de Mercado Laboral, INSAFORP

6.3 SÍNTESIS DE LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS OFERTAS DE EMPLEO EN EL PAÍS

- La mayoría de los puestos de trabajo ofertados en RENACEMPLEO se concentran en 12 ocupaciones: ejecutivo de ventas, ejecutivo de servicio al cliente, operadores de máquinas industriales impulsador, empacador manual, vigilante, operador de call center, operador de máquina cortadora, operador de máquina de costura, ordenanza, vendedor de comercio, motociclista repartidor. Casi todas vinculadas al sector comercio y servicios.
- Estos empleos están dirigidos mayoritariamente a niveles auxiliares y puestos técnicos.
- Se identifica una tendencia a asignarle sexo al puesto de trabajo a favor de las mujeres o de los hombres, muy relacionado con los estereotipos de género que se manejan en el mundo del trabajo. Los puestos ofertados en operadora de máquinas, cortadora y de costura, secretarias, dependientas de mostrador y comercio, impulsadoras de productos y ejecutivas de servicio al cliente, son en su totalidad para mujeres o tienden a serlo. Los puestos ofertados como motorista o motociclista repartidor, encargado de bodega y sus auxiliares, vigilancia, ordenanza y vendedores, son en su totalidad para hombres o tienden a serlo.
- El 90% de las ofertas registradas en el RENACEMPLEO están dirigidas a técnicos profesionales de nivel medio, empleados de oficina (administrativos) y trabajadores de comercio (vendedores). Puestos que según datos de la investigación de la UCA, para el año 2005, es donde se ocupa la mayor parte de juventud que trabaja en el sector formal de la economía.
- La mayoría de las ofertas estarían requiriendo estudios mínimos de educación media y bachillerato. En los anuncios en prensa prevalecen las ofertas para personas con estudios universitarios. Sin embargo, los mayores niveles de inserción se registran en aquellas personas con formación técnica.
- Respecto de la edad, los datos muestran que la mayoría de puestos estarían dirigidos a población entre 26 y 35 años de edad (64%), seguido de lejos por los jóvenes entre 16 y 25 años, y los niveles de inserción de este último grupo desciende en 36 puntos porcentuales respecto el anterior. Esto los sitúa incluso por debajo de la proporción de personas entre 36 y 45 años que se inserta, habiendo mucha menos oferta laboral para ellas. Esta situación podría indicar que el mercado laboral formal discrimina a la población más joven.
- Los conocimientos y manejo de informática e idioma, son ya en el mercado laboral salvadoreño competencias básicas transversales a todas las ocupaciones. La primera, un área donde los jóvenes muestran ventajas comparativas respecto otros grupos etarios.

LA DEMANDA DE FORMACIÓN

Para conocer las características de la demanda de formación, tal como se ha mencionado, se han desarrollado entrevistas en profundidad con empresas, con representantes de gremiales empresariales, así como con gestores de empleo del Departamento de Empleo del MINTRAB, la Oficina Regional de Empleo de Santa Ana y la Bolsa de Empleo local de Mejicanos.

En términos generales, todas las personas entrevistadas consideran que la formación técnica especializada es fundamental en el mercado de trabajo actual de El Salvador. Tener solamente un bachillerato general no es suficiente para una inserción laboral con proyecciones de estabilidad y desarrollo, incluso para puestos operativos. El aparato productivo y las transformaciones en las ocupaciones, estarían demandando estrategias de formación que se vinculen cada vez más a los requerimientos de este. Entre las principales transformaciones que se están dando en las ocupaciones, se señalan las relacionadas con la incorporación de las nuevas tecnologías, que estarían demandando además del manejo básico de paquetes informáticos, más y mejores programadores y analistas de sistemas, aplicado en diferentes ámbitos. De igual forma, el conocimiento en inglés técnico aplicado en diferentes contextos, incluso en el manejo de maquinaria industrial.

Señalan que las deficiencias en la formación técnica de los trabajadores, empujan a una alta rotación en los puestos de trabajo, bien por frustración ante el impedimento de avanzar en el desarrollo profesional y salarial al interior de las empresas, bien porque los nuevos procesos productivos requieren mayores niveles de especialización y por tanto, buscar nuevos trabajadores.

En este entorno, la mayoría de empresas entrevistadas y corroborado por las gremiales, recurren a la formación interna en puesto de trabajo con recursos propios o a través de INSAFORP. Muy pocas recurren a alianzas con los Centros de Formación.

6.4 RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS A LAS GREMIALES EMPRESARIALES

CAMARASAL y ASI son dos de las gremiales empresariales más grandes del país. Una aglutina a la mayor parte de las empresas comerciales, la otra a las empresas del sector industrial. Ambas ofrecen servicios de formación profesional para sus afiliados, que dan respuesta a las inquietudes que manifiestan. Tanto CAMARASAL como ASI cuentan con programas de formación para jóvenes a través del programa Empresa-Centro ejecutado con el INSAFORP.

En términos generales, la demanda de formación de la mayoría de empresas afiliadas a CAMARASAL, se dirige al desarrollo de competencias de las personas que se encuentran trabajando, orientadas al aumento de la competitividad para las ventas, mercadeo desarrollo gerencial y trabajo en equipo. Estas son las áreas donde el déficit de formación es mayor. Principalmente se busca conseguir trabajadores poli-funcionales.

La ASI, cuenta con mecanismos de identificación de demanda y ejecución de programas más desarrollados, sobre todo por los niveles mayores de especialización técnica que requieren sus procesos productivos, y por el déficit que encuentran en el país para dar respuesta a sus necesidades. Solamente su Departamento de Bienestar Laboral tiene registradas 200 plazas en empresas industriales que no han podido cubrir por la falta de trabajadores con las competencias técnicas necesarias.

Para esta gremial, es urgente orientar la capacitación de jóvenes a carreras técnicas que los prepare en líneas de producción. En este sentido, la ASI ha comenzado un programa de trabajo juvenil a través de la ejecución de tres carreras en la modalidad empresa-centro. Las áreas impartidas son: asesor de ventas, supervisor de producción, administrador técnico. Todas están dirigidas a jóvenes menores de 25 años con estudios de bachillerato terminados y su duración oscila entre uno o dos años.

Además de estas tres carreras, la ASI identifica otras necesidades que no son cubiertas adecuadamente por la oferta formativa actual, la mayoría requiere más de 200 horas de capacitación, pero existen algunas que sí pueden ser cubiertas por programas de habilitación para el trabajo como mecánica, carpintería, electricidad, y otras que algunas de sus funciones podrían ser adaptadas, expertos en industria de alimentos y expertos en industria textil.

Cuadro 7: Demanda de formación técnica no cubierta por la oferta actual, sector industria

Técnicos en administración	Expertos en industria de lácteos
Técnicos en radio y televisión	Expertos en control de calidad
Técnicos en Avicultura	Expertos en obra de banco
Técnicos en Porcinocultura	Mecánico Automotriz
Expertos en manejo de plásticos	Electricistas
Expertos en la industria de alimentos (procesos de alimentos)	Carpinteros
Expertos en industria textil	Mecánicos

Fuente: Información proporcionada por el Departamento de Bienestar Laboral, ASI.

Ambas gremiales, incluyendo la filial de CAMARASAL en Santa Ana, manifiestan una disposición positiva para colaborar en programas de inserción laboral para los jóvenes y en colaborar con los centros de formación, pero si consideran importante que estos centros adecuen su oferta a los requerimientos de los sectores productivos. En el caso de la industria, habitualmente la formación para operadores de máquina se realiza en puesto de trabajo.

6.5 RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS A LAS EMPRESAS

Las entrevistas a empresas se han orientado tanto a conocer la demanda insatisfecha de formación como los perfiles generales requeridos, las áreas con mayores oportunidades de inserción, así como la existencia o no de políticas para el empleo juvenil y la percepción que tienen respecto de este grupo de población a la hora de contratarlos.

Por un lado, se ha querido conocer el medio más utilizado para la contratación, ya que se considera importante para construir una estrategia de inserción laboral. En este sentido, los medios más utilizados por todas las empresas para reclutar trabajadores son los anuncios en prensa, las agencias de colocación y a través de terceros, casi ninguna utiliza las prácticas empresariales o pasantías como mecanismo de reclutamiento, o las alianzas con Centros de Formación. Sin embargo, si manifiestan una disposición positiva para generar alianzas con los Centros. Si no lo han hecho hasta la fecha es por falta de conocimiento de esos centros o información respecto al trabajo que realizan. Para el caso de Santa Ana, se señala también que se buscan los servicios de la Bolsa de Empleo del MINTRAB para conseguir trabajadores.

De otro lado, se puede afirmar que en términos generales no hay políticas específicas de contratación de jóvenes en las empresas, aunque la mayoría tiene jóvenes desarrollando pasantías u horas sociales. Solamente SIMAN reconoce las pasantías como experiencia laboral.

Todas reconocen una serie de ventajas a la hora de contratar jóvenes, como la mayor flexibilidad de estos para adaptarse a los puestos de trabajo, su capacidad de aprender y su habilidad con las tecnologías, sin embargo, el grueso de la fuerza laboral que contratan está entre los 25 y 35 años de edad, preferentemente con formación técnica de grado medio y, sobre todo, experiencia laboral.

Al interrogar sobre los aspectos que consideraría importantes para contratar jóvenes, la mayoría señala en primer lugar la actitud y la disposición, seguido de la presentación, conocimientos en informática, y hablar inglés. Aspectos tales como pago de salarios más bajos o menores exigencias laborales, no fue considerado importante por ninguna de las personas entrevistadas. También se preguntó en qué medida influye la colonia o municipio de origen y algunas de las personas entrevistadas, cuatro de ellas, señalaron que si lo tienen en cuenta por los problemas de violencia que aquejan al país.

En materia de demanda de formación, el déficit de conocimientos técnicos es preocupación generalizada entre las personas entrevistadas. Este déficit se presentaría como la mayor dificultad para la contratación de jóvenes y refiere a capacitaciones específicas para el puesto de trabajo y falta de conocimientos informáticos y, en algunos casos, inglés.

Cuadro 8: Déficit de formación de los jóvenes que representan una dificultad para ser contratados, según empresas entrevistadas

Déficit de formación	Número de respuestas
Falta de capacitación específica para ese puesto de trabajo	16
Falta de conocimientos informáticos	8
Falta de conocimiento de inglés: comprendido	4

Déficit de formación	Número de respuestas
Falta de conocimiento de inglés: hablado	3
Falta de conocimiento de inglés: escrito	3
Falta de formación básica	3

Cuando se interroga sobre los mecanismos que tienen las empresas para corregir ese déficit, señalan que la mayoría de los casos se realiza formación en puesto de trabajo y a través del INSAFORP, pero que en otros muchos casos quedan sin cubrir y es causa de rotación de puestos.

Respecto los servicios subcontratados por estas empresas, en los tres sectores, refieren a servicios legales, mantenimiento de aire acondicionado, limpieza, seguridad y transporte. En la mayoría de los casos se proveen de grandes empresas ubicadas en San Salvador.

De igual forma, se ha indagado sobre los puestos en los que las empresas entrevistadas tienen mayores dificultades para encontrar personal capacitado. La mayoría señala que esas dificultades se dan tanto en cargos de jefatura, como en puestos operativos.

Cuadro 9: Puestos de trabajo requeridos por las empresas en los que encuentran mayores dificultades para encontrar personal ya calificado

NOMBRE DE LA EMPRESA		PUESTOS DE TRABAJO	Conocimientos y habilidades transversales
1	SIMAN	Asesor de venta: Estudios mínimos de bachillerato y formación específica para el puesto.	Conocimientos informáticos: programas básicos de ofimática Cultura de Trabajo, buena presentación y lenguaje, actitud y disposición valores y amabilidad. Comunicación oral y escrita. Inglés básico y técnico aplicado.
2	ADOC	Asesor de ventas: Estudios mínimos de bachillerato y formación específica para el puesto.	
		Jefes: Estudios mínimos universitarios en administración y mercadeo.	
3	POLLO CAMPERO	Cocinero: Estudios mínimos de bachillerato y formación para el puesto.	
		Encargado de bodega: Estudios mínimos de tres años universitarios en Administración de Empresas/ Ing. Industrial.	
		Mensajero: estudios mínimos de educación básica, formación para el puesto y licencia de manejo.	
4	GALVANISSA	Cajero: Estudios mínimos Bachiller contador o similar.	
		Asesor de Ventas: Estudios mínimos de bachillerato.	
		Operador de máquina industrial: Estudios mínimos de educación media y formación en manejo de maquinaria industrial.	
		Gerente: Licenciados universitarios	
		Ejecutivo de ventas: Estudios mínimos de bachillerato y formación para el puesto.	
		Administrativo: estudios mínimos de bachillerato comercial, manejo de paquetes informáticos y conocimiento de inglés, hablado, escrito y comprendido.	

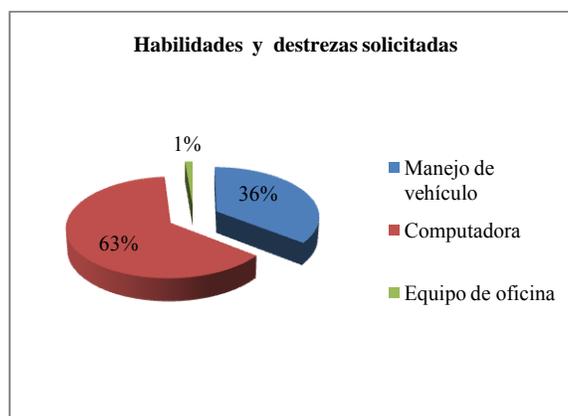
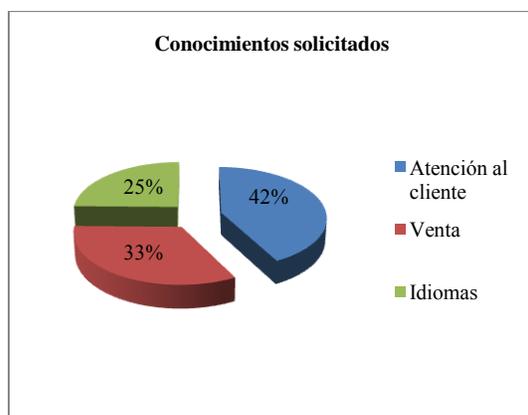
NOMBRE DE LA EMPRESA		PUESTOS DE TRABAJO	Conocimientos y habilidades transversales
6	COEX	Auxiliares de Operadores: estudios mínimos de educación básica y formación en manejo de maquinaria de Beneficiado.	
		Trabajadores Jornales de Patio: Estudios mínimos de formación básica.	
7	IMACASA	Producción: capacitación en manejo de metal.	
		Administración: Estudios mínimos de bachillerato y formación específica para el puesto.	
8	BENSON	Operador de call center: Estudios mínimo de formación básica, inglés hablado, escrito y comprendido y computación básica.	
9	AUXILIADORA	Ejecutivo de ventas: Estudios mínimos de bachillerato técnico.	
10	FRUIT OF THE LOOM	Operario de Costura: Estudios mínimos de educación básica y manejo de maquinas de coser.	
		Motorista/mensajero: Estudios mínimo de formación básica, formación para el puesto y licencia de manejo.	
		Analista de Importación-Exportación: Estudio mínimo de Técnico o Universitario.	
11	SUPERTEX	Patronistas de Diseño: Capacitación en programas de computación de diseño.	
		Encargado de bodega: estudios mínimos tres años universitarios en Administración de Empresas/ Ing. Industrial.	
		Operario de máquinas ranas y planas: estudios mínimos de educación básica y formación específica.	
12	STEINER S.A. DE C.V.	Bodegueros Estudios mínimos de bachillerato y formación para el puesto.	
		Ejecutivo de ventas: Estudios mínimos de bachillerato y formación específica para el puesto.	
		Repartidor: Estudios mínimos de bachillerato	
		Motorista: Estudios mínimos de bachillerato, formación específica para el puesto y licencia de manejo.	
13	ADMINISTRADORA INMOBILIARIA COMERCIAL S.A. DE C.V.A	Asistente de Contabilidad: Estudios mínimos universitario de contabilidad o Administración de Empresas. Capacitado en administración, contaduría, planilla o presupuesto.	
		Asistente de gerencia de operaciones: Estudio mínimo de Técnico en Ing. Civil o Bachillerato técnico. Capacitado en administración, mantenimiento y supervisión de obras civiles.	
		Técnico Auxiliar de Operaciones: Estudio mínimo de técnico en mecánica, hidráulica o electricidad.	

NOMBRE DE LA EMPRESA		PUESTOS DE TRABAJO	Conocimientos y habilidades transversales
14	INCALSA	Mecánico de máquinas industriales: Estudio mínimo de técnico de grado medio.	
15	DISTRIBUIDORA DE INDUSTRIAS LA CONSTANCIA	Motorista: Estudios mínimo de educación básica, formación para el puesto y licencia de manejo. Ejecutivo de ventas: Estudios mínimos de bachillerato y formación específica para el puesto.	
		16	
17	HOLCIN	Operador de máquinas industriales: estudios mínimos de bachillerato y formación específica para el puesto.	
18	ATLETA S.A. de C.V	Confeccionador de ropa: Estudios mínimos de bachillerato y formación específica para el puesto.	
		Diseñadores a nivel de Técnicos: Estudios mínimos de técnico de nivel medio. Mantenimiento de maquinas Industriales: formación técnica en mecánica automotriz.	

6.6 DEMANDA DE FORMACIÓN EN LOS ANUNCIOS EN PRENSA

Siguiendo la información que proporcionan los anuncios en prensa, se reincide en la necesidad de que los trabajadores posean una serie de conocimientos y habilidades transversales. Los primeros serían en atención al cliente, ventas e idiomas; las segundas remiten al uso de computadoras y el manejo de vehículos, principalmente.

Gráfico 24: Áreas de conocimiento, habilidades y destrezas solicitadas por las empresas



Fuente: Observatorio de Mercado Laboral, INSAFORP

6.7 DEMANDA DE FORMACIÓN REGISTRADA EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Finalmente, el servicio de intermediación del Ministerio de Trabajo registra también la demanda de formación de las empresas, con el propósito de gestionarlas ante el INSAFORP u otras instancias de formación que puedan responder.

Esta información, si bien se relaciona con las necesidades de formación de personal que ya se encuentra trabajando, proporciona orientación interesante sobre competencias técnicas y transversales no cubiertas adecuadamente desde la perspectiva empresarial. Para el año 2009, las empresas solicitaron formación en 21 especialidades. Más de la mitad se concentra en 8: además de idiomas, programas de computación, atención y servicio al cliente, también se encuentran administración de recursos humanos y planillas, análisis de créditos y cobros, contabilidad y finanzas, así como competencias transversales en trabajo en equipo, liderazgo, seguridad e higiene ocupacional.

Cuadro 10: Formación solicitada por las empresas al Servicio Público de Empleo

FORMACIÓN SOLICITADA	FRECUENCIA
Administración de Recursos Humanos y Planillas	18
Idiomas	12
Programas de computación	11
Atención y/o Servicio al Cliente	10
Trabajo en equipo	9
Aduanas, Importaciones Exportaciones	7
Análisis de Créditos y Cobros	7
Oficios (carpintería, albañilería, confección, etc.)	7
Contabilidad y finanza	6
Mecánica y manejos de vehículos	6
Mercadeo, ventas y publicidad	6
Auditoría	5
Liderazgo	5
Seguridad e Higiene	5
Solución de problemas y conflictos	5
Electricidad y electrónica	4
Inventarios	4
Programas de computación para diseño gráfico	4

SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES HALLAZGOS

- En términos generales, todas las personas entrevistadas consideran que la formación técnica especializada es fundamental en el mercado de trabajo actual de El Salvador, incluso para puestos operativos.
- Las deficiencias en la formación técnica de los trabajadores empujan a una alta rotación en los puestos de trabajo, bien por frustración ante el impedimento de avanzar en el desarrollo profesional y salarial al interior de las empresas, bien porque los nuevos procesos productivos requieren mayores niveles de especialización.
- Las gremiales empresariales como CAMARASAL y ASI, son conscientes de la necesidad de formar al recurso humano y cuentan con departamentos que gestionan las necesidades de formación. Además impulsan programas de formación para jóvenes a través del programa de formación dual Empresa-Centro, ejecutado con el INSAFORP.
- Los medios más utilizados por todas las empresas para reclutar trabajadores son los anuncios en prensa, las agencias de colocación y a través de terceros. Casi ninguna utiliza las prácticas empresariales o pasantías como mecanismo de reclutamiento, o las alianzas con Centros de Formación. Sin embargo, si manifiestan una disposición positiva para generar alianzas con los Centros.
- De otro lado, se puede afirmar que en términos generales no hay políticas específicas de contratación de jóvenes en las empresas, aunque la mayoría tiene jóvenes desarrollando pasantías u horas sociales.
- Todas reconocen una serie de ventajas a la hora de contratar jóvenes, como la mayor flexibilidad de estos para adaptarse a los puestos de trabajo, su capacidad de aprender y su habilidad las tecnologías, sin embargo, el grueso de la fuerza laboral que contratan está entre los 25 y 35 años de edad, preferentemente con formación técnica y con experiencia previa.
- En materia de demanda de formación, el déficit de conocimientos técnicos es preocupación generalizada entre las personas entrevistadas. Este déficit se presentaría como la mayor dificultad para la contratación de jóvenes y refiere a capacitaciones específicas para el puesto de trabajo y la falta de otros conocimientos transversales sobre informática básica e inglés. Los temas relacionados con cultura laboral también son prioridades transversales que las empresas demandan: trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, actitud ante el trabajo.
Se trataría más de un conjunto de habilidades y destrezas que estarían determinando a un empleador a contratar a uno u otro trabajador, más que el conocimiento en ocupaciones propiamente dichas.
- En la mayor cantidad de puestos de trabajo en los que las empresas requieren contratar personal, se solicita el bachillerato como estudios mínimos y formación específica para el puesto de trabajo.
- A través de las entrevistas a representantes del sector empresarial, se confirma que la mayor cantidad de oportunidades de inserción laboral están en ocupaciones relacionadas con ventas, atención al cliente, operadores de call center y operadores de máquinas industriales. Motoristas/motociclistas, vigilantes, ordenanzas y cajeros también son requeridos. Exceptuando los operadores de máquinas industrial, que varían según la rama de actividad, todas se tratan de ocupaciones comunes a todos los sectores.
- Finalmente, Fe y Alegría ha realizado una investigación sobre las necesidades y demandas de formación de la población y las empresas en los municipios de Santa Ana, Soyapango y Mejicanos, entre otros, en el que se refleja claramente que los servicios de atención al cliente, técnicas de ventas, organización de cobros y operadores de máquinas industriales, son las formaciones más demandadas por las empresas en los tres municipios (FE y Alegría, 2011)²⁹.

²⁹ Fe y Alegría (2011). Investigación sobre oferta y demanda de servicios formativos y el mercado laboral en el municipio de Soyapango, Mejicanos, Santa Ana y Usulután

7. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DE LA OFERTA FORMATIVA DEL PROYECTO JÓVENES CONSTRUCTORES

CONSIDERACIONES INICIALES

La formación profesional se sitúa entre presente y futuro de la producción y el mercado de trabajo (lo urgente y lo estratégico), entre las señales más cercanas a los problemas de índole productiva y las más cercanas a las de tipo social, entre las perspectivas e intereses diversos de los distintos actores económicos y sociales.

Calidad, pertinencia y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional. Cinterfor/OIT (2006)

Tal como señala la Recomendación 195 de la OIT sobre desarrollo de los recursos humanos, las políticas que se ejecuten en este sentido deberán atender por igual los objetivos económicos y sociales. Para ello, se recomienda que “hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos y hagan también hincapié en el desarrollo de las competencias, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza” (Art. 3).

Justamente la doble vocación de la formación profesional, atender las necesidades de desarrollo social y atender las necesidades de desarrollo económico, es lo que la sitúa en una encrucijada y plantea tensiones respecto la pertinencia de su acción, principalmente en los programas de habilitación para el trabajo. Estas tensiones muchas veces empujan a las instituciones de formación a optar entre lo urgente/presente que representa dar respuestas a una población en situación vulnerable frente a los mercados de trabajo, o lo estratégico/futuro que supone adecuar la formación a las transformaciones constantes del aparato productivo, con los costos financieros que ello implica, incluso sociales. Sin embargo, por sus fundamentos, la formación profesional debe ser un espacio de encuentro entre la oferta y demanda laboral, de articulación entre el aparato productivo y la población trabajadora, teniendo en cuenta las características y heterogeneidad de cada ámbito. Es decir, debe ser doblemente pertinente: con el entorno productivo y con su población destinataria (CINTERFOR/OIT, 2006: 10)³⁰.

Los programas de habilitación para el trabajo que impulsa el INSAFORP y ejecutan los centros colaboradores, van en esta dirección. Sin embargo, no es tarea fácil. Por un lado, se deben adecuar a las condiciones de partida de su población meta, que muchas veces limitan las opciones formativas y de inserción. Por otro, a las ocupaciones que demanda el mercado, que muchas veces no son accesibles para esta población, precisamente por las deficiencias de base o, las que hay disponibles, no son las más atractivas o merecedoras del calificativo de decentes. En general, se ha priorizado la necesidad de poner en marcha soluciones prácticas e inmediatas, que optimicen los recursos financieros disponibles y los tiempos de las personas.

Es por ello que muchos de los cursos que se ejecutan en la modalidad de Habilitación para el Trabajo, están más orientados al autoempleo, a pequeños emprendimientos empresariales, sobre todo de tipo familiar que puedan desarrollarse en el propio hogar, y al trabajo independiente que den servicio en las comunidades. También, muy orientados a satisfacer las preferencias manifestadas por la población a formarse en una u otra especialidad, es decir, a lo que se viene llamando “necesidad de formación”. En este entorno, el concepto de empleabilidad estaría muy ligado a la percepción que tienen las personas sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee (Gamboa, J. et al, 2007)³¹.

³⁰ Cinterfor/OIT (2006). Calidad, pertinencia y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional, pág. 10. Montevideo.

³¹ Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P. Peiró, J. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. España

LA OFERTA FORMATIVA DEL PROYECTO JÓVENES CONSTRUCTORES

El proyecto Jóvenes constructores durante seis meses ha impartido capacitaciones laborales a jóvenes de los municipios de Santa Ana, Mejicanos y Soyapango. Los socios ejecutores han sido Fe y Alegría y la Fundación Quetzalcóatl, ambas organizaciones con amplia trayectoria y experiencia en trabajo con la juventud y la formación profesional.

Los cursos impartidos responden a los diagnósticos de necesidades de capacitación identificadas por los centros de formación. Su duración es de un promedio de 200h, a los que se suman 80h para formación en habilidades para la vida, 80h para habilidades en el trabajo y 60h para un proyecto de servicio comunitario. Con ello, se quiere dar una formación integral a los jóvenes que los habilite para el mundo laboral.

Cuadro 11: Cursos impartidos por el Proyecto Jóvenes Constructores en Santa Ana, Soyapango y Mejicanos

CURSO IMPARTIDO	SANTA ANA	SOYAPANGO	MEJICANOS
Mantenimiento preventivo de equipos informáticos			✓
Estética y belleza/	✓		✓
Esteticismo facial			✓
Uñas acrílicas			✓
Operador básico de software		✓	✓
Cocina nacional e internacional		✓	
Panadería	✓		✓
Repostería	✓		
Mesero Bar-tender	✓		
Asistente administrativo		✓	
Inglés intermedio		✓	✓
Administrador de negocios	✓		
Construcción			✓
Mensajería			✓
Artes visuales			✓

Fuente: Fe y Alegría, Fundación Quetzalcóatl

Para la ejecución de los cursos se han utilizado los programas ya desarrollados por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional y ampliamente probados en muchos contextos. No obstante, los instructores del proyecto incorporan algunas modificaciones referidas al número de horas teóricas y prácticas, además de algunas en los contenidos basadas en su experiencia profesional.

Considerando lo expuesto en el acápite anterior y el análisis realizado respecto la oferta laboral y demanda de formación del sector empleador en el país, los cursos impartidos son pertinentes en cuanto que buscan atender las necesidades y expectativas de desarrollo socioeconómico de la población joven y proporcionan herramientas para su inclusión social. Sin embargo, se plantea la disyuntiva de si estarían orientados sólo al autoempleo, emprendimiento o trabajo independiente, sin considerar las demandas del sector empleador, al menos ofreciendo mayores oportunidades de inserción que justifiquen los costos que supone la capacitación laboral.

Algunos de estos cursos ejecutados, coinciden con la oferta de los últimos tres años realizada por el INSAFORP a través de los centros de formación y, en todos los casos, comparten sus características: cursos cortos, que enseñan algunas funciones de una ocupación, normalmente funciones básicas o muy generales. Lamentablemente no se cuenta con estudios de impacto o datos de inserción de la población que los ha recibido. A partir de entrevistas con responsables de la gestión de empleo en el MINTRAB y del OML del INSAFORP, coinciden en que la mayor parte de estas ocupaciones u oficios, se relacionan con la micro y pequeña empresa y con la intención de quienes se forman de orientarse al autoempleo.

Respecto esto último, si atendemos a los datos registrados para el programa Hábil Técnico permanente en el año 2010, el 53% de quienes se formaron, lo hicieron con la expectativa de trabajar por cuenta propia, el 20% de insertarse en puesto de trabajo y el 17% para generar ingresos adicionales en el hogar. En este grupo estarían también los jóvenes, que representan el grupo más numeroso con el 46% de quienes han participado. El 66% de ellos manifiesta querer formarse en habilitación para el trabajo con la intención de trabajar por cuenta propia. Por otra parte, el emprendimiento no estaría ligado sólo a población de bajo nivel educativo, ya que el 57% de participantes tienen estudios de bachillerato terminado y el 20% la educación media terminada. Patrón que responde más a la juventud que a otros grupos etarios.

Esta situación se refuerza con los datos recogidos en los municipios de Santa Ana, Soyapango y Mejicanos para el programa PATI. En ello se muestra que también la población que se va a formar, tiene un interés mayoritario para autoemplearse una vez finalizada la capacitación, mucho más marcada la diferencia en Soyapango que en los otros municipios. Asimismo, los jóvenes son el grupo más numeroso en los tres: 46% en Santa Ana, 43% en Soyapango y 47% en Mejicanos.

Cuadro 12: Tipo de inserción preferida por los participantes del programa PATI

	SANTA ANA	SOYAPANGO	MEJICANOS
Por cuenta propia	56%	58%	48%
Por cuenta ajena	44%	20%	40%
Indiferente	-	22%	12%

Fuente: STP/INSAFORP, 2011

Esta tendencia a buscar en el autoempleo la alternativa a la inserción laboral y a la generación de ingresos, es más marcada en unas especialidades que en otras. Siguiendo la misma fuente de información y tomando los cursos impartidos por el Proyecto Jóvenes Constructores, encontramos que panadería, pastelería, cocina y la formación relacionada con el área de estética y belleza, más del 50% de participantes enfocan su aprendizaje hacia el autoempleo. Valga señalar que en la investigación no se ha podido identificar una oferta laboral explícita para estas áreas, sin embargo, el conocimiento empírico señala que estas actividades forman parte abundante del tejido empresarial característico de cualquier municipio.

Por otra parte, la formación en especialidades que implican el conocimiento y uso de nuevas tecnologías como computación y reparación y mantenimiento de computadoras, son cursos con los que se buscaría insertarse en puesto de trabajo por cuenta ajena.

Cuadro 13: Tipo de inserción preferida por la población, según especialidad formativa

	SANTA ANA		SOYAPANGO		MEJICANOS	
	Cuenta propia (%)	Cuenta ajena (%)	Cuenta propia (%)	Cuenta ajena (%)	Cuenta propia (%)	Cuenta ajena (%)
Panadería	54		83			
Pastelería	57					

	SANTA ANA		SOYAPANGO		MEJICANOS	
	Cuenta propia (%)	Cuenta ajena (%)	Cuenta propia (%)	Cuenta ajena (%)	Cuenta propia (%)	Cuenta ajena (%)
Cocina	60		67		71	
Estética y belleza	59		54		58	
Computación		58				
Reparación y mantenimiento de computadoras		56		100		62

Fuente: STP/INSAFORP, 2011

Apostar a alternativas de formación para el trabajo por cuenta propia, lleva necesariamente a construir estrategias paralelas o las alianzas necesarias para garantizar niveles aceptables de calidad de este trabajo, que contribuyan a superar la informalidad que suele acompañar, traducida en baja productividad, ingresos de subsistencia, inestabilidad y sin protección social (OIT, 2001)³².

De estos datos se podría inferir que existe una fuerte vocación hacia el emprendimiento entre la población que busca estos cursos, o que lo perciben como la alternativa más viable, es decir, se presenta el escenario señalado al inicio del documento sobre el emprendimiento o autoempleo por vocación o necesidad, ante la ausencia de fuentes de empleo, la precariedad de las mismas o las dificultades personales para acceder a ellos. Pero también, cabe reflexionar respecto de si se forman en esas ocupaciones por inercia o porque la oferta formativa no ha mostrado capacidad para renovarse.

VALORACIÓN DE LAS OPORTUNIDADES DE INSERCIÓN EN LAS ESPECIALIDADES IMPARTIDAS

Si bien la escasez de datos sobre el mercado ocupacional y laboral en el país y la ausencia de evaluaciones de impacto dificulta el análisis, a la luz de los hallazgos y valoraciones de diferentes informantes clave, se puede realizar una clasificación de cursos con mayor o menor espacio laboral, al menos por cuenta ajena.

Cuadro 14: Valoración de las oportunidades de inserción en las especialidades impartidas en el proyecto Jóvenes Constructores

CURSO IMPARTIDO			
Mantenimiento preventivo de equipos informáticos			
Mensajería			
Artes visuales			
Estética y belleza/			
Esteticismo facial			
Uñas acrílicas			

³² Cinterfor/OIT (2001). Juventud y Empleo: Guía Sindical, pág. 7. Ginebra

CURSO IMPARTIDO			
Cocina nacional e internacional			
Panadería			
Repostería			
Mesero Bar-tender			
Administrador de negocios			
Asistente administrativo			
Operador básico de software			
Inglés intermedio			
Construcción			

	GRUPO 1: Cursos con mayores oportunidades de inserción laboral, según oferta potencial del mercado
	Cursos en los que no se ha podido identificar una oferta potencial, pero que responden a preferencias de la población.
	Cursos en los que no se ha identificado oferta potencial y que aparecen sin espacio laboral definido

GRUPO 1:

- Mantenimiento preventivo de equipos informáticos: el uso generalizado de esta tecnología hace que la formación en este campo tenga salida potencial en el mercado laboral, tanto como autoempleo, emprendimiento empresarial o inserción en puesto de trabajo por cuenta ajena. Todas las empresas entrevistadas tienen servicios de mantenimiento de equipos informáticos, unas con personal interno, otras con contrataciones externas.
- Mensajero: tal como se ha visto, es una de las ocupaciones que tienen fácil salida en el mercado laboral, en todos los sectores y en la mayoría de actividades económicas. El hecho de que el proyecto contemple todo el recorrido de formación incluyendo la licencia de manejo, es una de sus grandes ventajas comparativas. También, gestores de empleo del Ministerio de Trabajo, señalan que es un espacio laboral muy solicitado por las empresas.
- Artes visuales: los contenidos del programa están más orientados a la formación en actividades artesanales como el dibujo mural y la serigrafía. El espacio identificado para el diseño está referido al ámbito del diseño de patrones de ropa, textiles en general y manejo de programas informáticos para el diseño. Este podría ser un giro que se le dé al programa.

GRUPO 2:

- Estética y belleza, Uñas acrílicas, Esteticismo facial: Estos cursos están orientados tanto a la generación de autoempleo, venta de servicios a domicilio o en el propio, como a la inserción en un puesto de trabajo por cuenta ajena. Por la actividad, los empleos están asociados principalmente a micro y pequeñas empresas. No se ha profundizado mucho en esta área por el trabajo que ya se está realizando en el proyecto a través de las gestoras de empleo, principalmente con la empresa Vidal, sin embargo, sí se han entrevistado a dos salones de belleza que se consideran tipo del entorno mayoritario en esta actividad³³. En ambos casos, se menciona que el nivel de estudios mínimo es 6° y formación en manicura, pedicura y lavado de cabello. También señalan dos áreas en la que no existe formación y que, sin embargo se demanda: depilación y tratamientos capilares. En los dos casos, señalan que la rotación en estos lugares de trabajo es grande.
- Panadería, repostería: En el contexto de los programas de habilitación para el trabajo, estos cursos se relacionan principalmente con el autoempleo y con una actividad que puede realizarse en el propio domicilio. No se ha podido identificar una oferta laboral significativa que justifique los costos de un programa de formación para la inserción en puesto de trabajo por cuenta ajena, pero tal como se ha visto, constituye una alternativa de autoempleo o emprendimiento muy significativa para la población. En todo caso, se ha entrevistado a una panadería/repostería³⁴ para conocer cuáles son los requisitos del puesto asociado. La prioridad se relaciona con la experiencia. Señala que es muy difícil que una panadería contrate personal sin experiencia demostrada.
- Para cocina nacional e internacional y mesero bartender, no se ha podido identificar una oferta laboral explícita. Estas podrían estar vinculadas a la hostelería y el turismo, sin embargo, en ninguno de los municipios las actividades económicas asociadas, están desarrolladas. El estudio realizado para el programa de USAID para la mejora del acceso al empleo en El Salvador (Carana Corporation, 2011)³⁵, evidencia que las oportunidades de inserción laboral en el subsector hostelería estarían en la pequeña empresa, pero en todos los casos, se trataría principalmente de puestos de trabajo de gerencia y subgerencia, agentes de recepción y reservaciones, operativos de servicios de apoyo (limpieza, vigilancia, jardinería, mantenimiento, etc.).

Para las áreas de panadería, cocina y estética y belleza, los datos de la investigación municipal de PATI, muestran que la mayor parte de la población que se forma en ellas tiene la expectativa de generar autoempleo, o perciben mayores oportunidades en esa dirección. De esta forma, encontramos que el 80% de las personas que se preparan en panadería en Soyapango, buscan trabajar por su cuenta, al igual que el 71% en Mejicanos y el 54% en Santa Ana. En esta misma línea están quienes estudian cocina, donde el 63% en Soyapango, el 60% de Santa Ana y el 44% en Mejicanos, espera trabajar por su cuenta.

Cuadro 15: Expectativa de inserción por cuenta propia para las áreas de panadería, cocina y cosmetología en Santa Ana, Soyapango y Mejicanos

	Santa Ana	Soyapango	Mejicanos
Panadería	54%	71%	80%
Cocina	60%	44%	63%
Cosmetología	59%	46%	50%

Fuente: STP/INSAFORP, 2011

³³ Viky Spa, con 10 personas empleadas y Salón Lucy, con 10 empleadas.

³⁴ Panadería San Julián.

³⁵ Carana Corporation. (2011). Priorización y Descripción de Perfiles Ocupacionales por Subsector y Análisis de Disponibilidad de Servicios de Capacitación y Certificación. Programa USAID/El Salvador para Mejorar el Acceso al Empleo. El Salvador

GRUPO 3:

- Asistente administrativo: a partir de la información analizada, los jóvenes formados en esta área tienen poca salida en el mercado laboral. Éste estaría demandando como mínimo un bachillerato técnico comercial para incorporarse en puestos de auxiliar.
- Operador de software: a partir de los contenidos impartidos en este curso, los jóvenes formados en él salen manejando paquetes informáticos básicos como Word, Excel, power point e internet. Tal como se ha venido señalando, estos son competencias consideradas hoy como transversales en cualquier ocupación, pero ya no se consideran una ocupación. Tendría que ofertarse como un curso complementario a otras especialidades.
- Inglés y computación: también consideradas competencias transversales, por tanto no son una ocupación con salida específica en el mercado laboral. Los niveles de inglés que solicitan los call center, requieren al menos el manejo de un 80% del idioma. El inglés requerido en otras actividades, remite al inglés técnico aplicado, que muchas de las personas entrevistadas consideran muy importante.
- Construcción: no se ha podido identificar una oferta específica, pero según informantes clave es el sector más golpeado por la crisis económica y en recesión. En los municipios, el empleo que se pueda estar generando en este rubro es temporal y vinculado a obras municipales, muchas de ellas a través de empresas ya constituidas, con capacidad de entrar en licitaciones, otras menores que están siendo absorbidas por el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

GENERALES

- En El Salvador existe un contexto político e institucional muy favorable para impulsar acciones coordinadas, que fomenten la inserción laboral de los jóvenes. Sin embargo, la cantidad y calidad de esta inserción depende de las condiciones y características del mercado laboral. Por un lado, de las características de la fuerza de trabajo referidas a sus niveles de educativos, de formación profesional y especialización. Por otro, de las dinámicas empresariales y del tejido productivo en general. En este sentido, el mercado laboral salvadoreño presenta importantes deficiencias en los dos ámbitos y con poca capacidad de absorción de la fuerza laboral disponible. Tal como se ha visto, los jóvenes enfrentan mayores obstáculos y particularmente aquellos que tienen menores niveles de formación y viven en entornos familiares y sociales degradados.

En este entorno, el país está queriendo construir espacios de articulación entre todos los actores que intervienen en el mundo del trabajo. Se entiende que sin el diálogo social no es posible generar las transformaciones necesarias que ayuden a superar las barreras que enfrentan los jóvenes. La aprobación de los proyectos de Ley en marcha, Aprendizaje y Primer Empleo, serán un cambio sustancial en el país. Aunque es muy incipiente y todavía se perciben bastantes desarticulaciones, es recomendable sumarse a los debates y esfuerzos territoriales que hay en este sentido. Las instituciones de formación, Fe y Alegría y Fundación Quetzalcóatl, deben ser actores activos en sus ámbitos de actuación. De igual forma, se recomienda mantener una relación estrecha y permanente con las oficinas de empleo, ministeriales y municipales, que hoy por hoy, son el mejor observatorio ocupacional con que cuenta el país.

Por último, se recomienda también compartir con las instituciones pertinentes los resultados de la evaluación del proyecto Jóvenes Constructores. El interés radica fundamentalmente en que no es habitual realizar evaluaciones sobre el impacto de la capacitación en la inserción laboral de los jóvenes y no se cuenta con información en la materia. Un estudio de caso sería una gran contribución.

- Todos los actores entrevistados coinciden en la importancia de promover y facilitar el empleo juvenil. Sin embargo, varios de ellos señalan que es un problema estructural de difícil solución en el corto plazo. Requiere no solo políticas activas dirigidas a la formación, la intermediación o la asesoría en materia empresarial, sino también un conjunto de reformas públicas orientadas a incentivos fiscales a las empresas y nuevos emprendimientos, facilidades para el acceso al crédito y banca de fomento.

Todos estos problemas afectan la ejecución y resultados de los proyectos, en cuanto que suponen barreras para lograr las metas de inserción laboral que inicialmente se proponen.

A partir de la experiencia de gestores y gestoras de empleo y otros actores experimentados, consideran que alcanzar un 15% de inserción laboral de jóvenes con las características que tienen los participantes y en el tiempo de duración del proyecto Jóvenes constructores, representa un buen resultado. Más alta es complicada, máxime si se considera que los resultados de los proyectos se miden al finalizar el periodo del mismo, normalmente un año, y muchas veces la incorporación de los jóvenes en el mercado no es tan inmediata.

- De igual forma, todos los actores entrevistados y datos analizados, coinciden en la necesidad de aumentar los niveles de formación técnica partiendo de niveles educativos de bachillerato. En este sentido, es recomendable que en la medida de lo posible, los proyectos de empleo juvenil abran la oportunidad y apoyen para que estos jóvenes se reintegren al sistema educativo formal. Para ello, el Ministerio de Educación cuenta con modalidades flexibles y a distancia.
- En todos los contextos analizados, es generalizada la vinculación del empleo juvenil con programas de prevención de violencia, por lo que las estrategias para promoverlo aparecen solamente asociadas a la capacitación laboral y ocupación del tiempo en ellas, pero no como una dimensión del desarrollo económico local. Poner en el centro y al servicio del aparato productivo la capacidad creativa y de innovación de los jóvenes, puede suponer un cambio importante en este ámbito.
En este sentido, aunque no es competencia de los centros de formación ni del proyecto estimular este debate, si se considera necesario no perder de vista que el fin último de la participación de los jóvenes en la actividad económica es su inclusión social y desarrollo de la ciudadanía plena, es decir, formular los proyectos desde un enfoque de derechos.
- En todos los municipios se está ejecutando el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso, en el que alrededor del 45% de participantes son jóvenes entre 16 y 25 años de edad de Asentamiento Urbanos Precarios. Este programa incluye el componente de formación ocupacional, servicios comunitarios a través de la ejecución de proyectos e intermediación laboral a través de las oficinas municipales. Comparte varias de las características del Programa Jóvenes Constructores.
Es recomendable coordinarse con las municipalidades y conocer los grupos con los que se está trabajando y las acciones que se están desarrollando, para evitar duplicación de esfuerzos o incluso dificultades en la participación de los jóvenes.
Asimismo, esta coordinación con los actores locales puede favorecer la ejecución del sub-componente comunitario del proyecto, identificando aquellos espacios vinculados a la formación impartida donde existe un déficit de servicios sociales, o existe un interés de la comunidad por contar con ellos.
- La estructura del empleo de los tres municipios presentan grandes similitudes y algunas diferencias en el tejido empresarial. En todos prevalece la actividad comercial en cuanto a número de establecimientos, sin embargo, el empleo se concentra en la gran industria de maquila textil en Santa Ana, y en Soyapango también en la industria, pero más diversificada. Mejicanos presenta un cuadro diferente, en el que predomina el empleo en la micro y pequeña empresa comercial y el empleo disponible, según las personas consultadas, es muy bajo. En este municipio, en especial, sería recomendable articularse con estrategias de fomento del emprendimiento empresarial juvenil.

Por su parte, Soyapango es el gran centro industrial del país y donde se generan las mayores oportunidades en este ámbito. Sin embargo, también es este ámbito el que requiere mayores niveles de especialización técnica y fuerte inversión en equipos para los centros de formación diferentes para cada tipo de industria, lo que es una realidad poco viable en el país. Además, este ámbito está cubierto por el programa Empresa-Centro que ejecutan la ASI y el INSAFORP en el área industrial.

Por las características del proyecto, en cuanto a tiempos principalmente, no se recomienda entrar en esta área, considerando que la formación mínima requerida oscila entre las 600 y 1200 horas de formación.

CAPACITACIÓN LABORAL

- Dado el perfil educativo de partida de los participantes del proyecto Jóvenes Constructores (entre 6° y 9°) los puestos de trabajo más ofertados por las empresas y con potencial de inserción para ellos en el corto plazo, estarían referidos a ocupaciones vinculadas a los grupos ocupacionales de Personal de apoyo administrativo y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios³⁶.
 - Personal de apoyo administrativo: cajeros, empleados de servicios de información al cliente, empleados de centros de llamadas (call center), motoristas/motociclistas.
 - Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios: vendedor de mostrador, vendedor-rutero, vendedores por teléfono, asesores de ventas.

Cabe destacar que estas ocupaciones implican el desarrollo de una serie de competencias que son aplicables en diferentes contextos empresariales, puestos de trabajo y sectores económicos, por lo que las oportunidades de empleabilidad aumentan.

Por otra parte, para la mayoría de ellas no se cuenta con programas formativos y para ninguna de ellas con programas desarrollados bajo enfoque de competencia, lo que se puede constituir en un reto para los centros de formación y una gran contribución por parte del Proyecto. En este sentido, son cursos que no requieren grandes inversiones en equipos y herramientas y para las cuales hay programas ya desarrollados en otros países que sólo habría que adaptar. Como ejemplo, se incorpora a continuación la descripción general del programa de formación para “Actividades de venta” que actualmente ofrece el Instituto Nacional de Empleo en España³⁷:

- Módulo 1: Operaciones de venta. Total 160 horas
 - Organización de procesos de venta. (60 horas)
 - Técnicas de venta. (70 horas)
 - Venta online. (30 horas)
- Módulo 2: Operaciones auxiliares a la venta. Total 140 horas
 - Aprovisionamiento y almacenaje en la venta. (40 horas)
 - Animación y presentación del producto en el punto de venta. (60 horas)
 - Operaciones de caja en la venta.(40 horas)
- Módulo 3: Información y atención al cliente/consumidor/usuario. Total 120 horas
 - Gestión de la atención al cliente / consumidor. (60 horas)
 - Técnicas de información y atención al cliente / consumidor. (60 horas)
 - Inglés profesional para actividades comerciales. (90 horas)
- Módulo de prácticas profesionales no laborales de Actividades de venta. (80 horas)

³⁶ Dado que en El Salvador coexisten muchas maneras de denominar una misma ocupación, se han tomado los grupos ocupacionales y las ocupaciones según establece el clasificador internacional CIUO-08 que, por otra parte, es el que utiliza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el sistema de intermediación laboral.

³⁷ En la página web del Servicio Público de Empleo de España, <http://www.sepe.es>, se puede encontrar disponibles para el público todos los programas de formación desarrollados, que ofrece este servicio. Es un material valioso en lengua castellana que puede orientar a los centros de formación para iniciar cambios en su oferta actual. También, como anexos, se adjuntan los perfiles proporcionados por la investigación de Carana mencionada en este estudio.

Si bien el programa completo excede el número de horas contempladas hasta ahora en el marco de Jóvenes Constructores, se pueden construir programas que respondan a módulos independientes o, lo que sería deseable, ampliar la formación de Jóvenes Constructores a programas de 400 o 420 horas impartidos en jornadas de 4 horas durante 100-105 días.

- Tal como se ha podido identificar en la investigación, el inglés técnico y la computación o manejo del paquete básico, se consideran competencias transversales que toda persona que quiera ingresar al mercado debe manejar, incluso en algunas ocupaciones consideradas tradicionales. Por ejemplo, el diseñador de patrones de ropa, para lo que ya existen software, el mecánico automotriz, que ya debe saber manejar y entender los programas que realizan diagnósticos en los vehículos y maquinarias y, en un futuro no muy lejano en el país, los repartidores ruterios con el GPS.

Es recomendable computación a los jóvenes como un complemento a otras formaciones, sobre todo en áreas comerciales y administrativa. En términos generales, las competencias básicas en computación se establecen en:

Sistema Operativo, Búsqueda de la Información: Internet/Intranet y Correo Electrónico.

Aplicaciones Informáticas de Tratamiento de Textos.

Aplicaciones Informáticas de Hojas de Cálculo.

Aplicaciones Informáticas de Bases de Datos

Aplicaciones Informáticas para presentaciones de información

En el área de inglés, los empleos están disponibles principalmente para los call-center y muy orientados a la juventud, donde además dan facilidades para compaginarlos con los estudios. Como requisitos se está solicitando un 80% de nivel de comprensión, habla y escritura, lo que hace muy difícil que los jóvenes del Proyecto se inserten en esos trabajos, además de otros requisitos que no son relacionados directamente con el puesto. Este trabajo sería viable para jóvenes que ya cuentan con un inglés intermedio y a los que se podría ofrecer inglés avanzado

A modo de ejemplo y como referencia para la toma de decisiones en el proyecto, se describen los requisitos solicitados por la empresa Benson³⁸:

<p>Requisitos relacionados con el puesto:</p> <p>80% Inglés</p> <p>Habilidad intermedia en manejo de computadoras</p> <p>Mínimo de 30 palabras por minuto</p> <p>Habilidad de multi-taskin</p>
<p>Otros requisitos:</p> <p>4. No tener antecedentes penales</p> <p>5. No tener antecedentes policiales</p> <p>6. Para cierto tipo de cuentas es necesario no tener ningún record criminal en Estados Unidos y/o Canadá</p> <p>7. Pasar un examen anti doping</p>

³⁸ Esta empresa opera en San Salvador pero tiene intención de ampliarse a Santa Ana, para lo que está buscando personal.

- Es generalizada la crítica en El Salvador respecto que el INSAFORP y los centros colaboradores llevan tiempo sin renovar su oferta formativa, en el ámbito de los programas de habilitación para el trabajo (Hábil y Hábil Técnico Permanente). Si bien es cierto que en los últimos años se viene repitiendo la misma oferta, no contamos con evaluaciones de impacto que permitan conocer la saturación del mercado en estas áreas. Tampoco contamos con datos sobre los niveles de inserción de la población que los ha recibido o sobre la oferta laboral que pueda haber.

Prevalece la preferencia de la población hacia estos cursos y, en la mayoría de los casos, su visión o necesidad de utilizarlos para el autoempleo o emprendimiento ante la falta de otras oportunidades en el mercado.

En esta perspectiva, estarían incluidos varios de los cursos impartidos en el Proyecto Jóvenes Constructores, como panadería, pastelería, cocina y los relacionados con estética y belleza. Para esto cursos, tal como se ha señalado, no se ha identificado una oferta de trabajo potencial, pero la experiencia en el marco del proyecto indica que, al menos en el área de estética y belleza, las jóvenes participantes estarían encontrando opciones laborales. En todo caso, la evaluación de resultado de la primera fase del proyecto deberá proporcionar los elementos para tomar una decisión respecto de su continuidad en la segunda fase o reorientación a otras áreas ocupacionales.

- A partir de la información registrada y entrevistas realizadas, hay otras áreas profesionales emergentes o en expansión poco explorados desde la formación laboral, que podrían vincularse al emprendimiento juvenil y muy cercanas a sus preferencias y capacidades de innovación y creatividad: artes gráficas, comercio y marketing, turismo, informática y comunicaciones. Se señalan algunos cursos asociados³⁹:

ÁREA PROFESIONAL	CURSO DE CAPACITACIÓN LABORAL
Artes gráficas	Impresión digital Producción editorial Reprografía Guillotinado y plegado
Comercio y marketing	Animación de espacios comerciales
Turismo (especialmente para Santa Ana)	Creación y gestión de viajes Operaciones básicas de restaurante y bar Venta de servicios y productos turísticos
Informática y comunicación	Montaje y reparación de sistemas microinformáticos Administración de servicios de internet
Servicios socioculturales y a la comunidad (emergente la preocupación en el país y manifestada por la Secretaría Técnica de Presidencia, entre otras.)	Atención y cuidado a personas dependientes, en instituciones sociales o a domicilio: niños, adultos mayores y personas con discapacidad. Mediación comunitaria.

- Por último, otra área que puede considerarse emergente en el país en términos de generación de empleo para los jóvenes del proyecto Jóvenes Constructores e igualmente poco explorada desde la formación ocupacional, es las que ofrece la rama de servicios de intermediación financiera en el ámbito de las microfinanzas. Se debe considerar que las MYPE son una parte muy importante de la economía del país, se estima que generan el 44.8% del empleo y contribuyen con el 40% del PIB y que el sector micro

³⁹ Para estos cursos también hay programas modulares desarrollados y disponibles en la página web del Servicio Público de Empleo de España ya citada.

financiero ha venido creciendo en los últimos años (REDCAMIF, 2009)⁴⁰. Por otra parte, un sondeo realizado por CRS resalta el interés mostrado por algunas instituciones microfinancieras en contar con personal capacitado en Asesoría de crédito solidario, lo que resulta congruente con la estrategia de la actual Administración para incentivar el sector como estrategia de desarrollo económico; así como también con la voluntad manifestada por parte del sector para mejorar procedimientos en asesoría, evaluación y seguimiento de los clientes (ASOMI, 2009)⁴¹. Esto, abre un campo profesional que debe considerarse.

También es interesante destacar que existe diversidad de instituciones intermediarias financieras como ONG, cooperativas de ahorro y crédito, y líneas de microcrédito de bancos privados e instituciones del Estado, que podrían demandar estos servicios.

INTERMEDIACIÓN LABORAL

- Una investigación de mercado o diagnóstico proporciona información sobre tendencias, sectores que emplean más o sectores que emplean menos, pero es muy difícil contabilizar los puestos de trabajo vacantes porque el país no cuenta con los sistemas de información adecuados. Es muy recomendable reforzar e institucionalizar la actividad de intermediación laboral que ya se está realizando en el Proyecto. Además, esta representa uno de sus valores agregados que no suelen acompañar los programas de capacitación para la juventud. Por otra parte, se recomienda reforzar las articulaciones con las bolsas de empleo que ya existen en los territorios, fomentando una relación de cooperación y no de competencia en busca del puesto de trabajo disponible, así como la inscripción de los jóvenes en ellas.
- Una de las preocupaciones manifestadas por actores que intervienen directamente en el proyecto y por otros actores del ámbito del empleo consultados, es la calidad de estos referida a los términos de contratación. Muchas veces los jóvenes entran a trabajar de forma no remunerada en calidad de pasante o aprendiz. La primera forma no tiene reconocimiento legal ni práctico en el país; las empresas tampoco la utilizan como herramienta de selección de personal, por lo cual es recomendable desecharla como estrategia. La segunda, aprendiz, si tiene reconocimiento legal pero bajo disposiciones mínimas. Tal como se señaló al inicio, actualmente está en discusión la Ley de Aprendizaje y Primer Empleo, con la que se quiere regular esta forma de contratación y utilizarla como fórmula de primer empleo y adquisición de experiencia. Aunque la práctica en el país no da garantía de que los contratos de aprendizaje deriven en contrataciones formales, es una vía más de acceso al mercado laboral y acumulación de experiencia laboral reconocida por la ley. Se recomienda, por tanto, utilizarla como otra alternativa en la intermediación laboral, pero en coordinación con el Ministerio de Trabajo que es el encargado de inscribir y vigilar este tipo de contratos y única garantía de cumplimiento.
- En el mercado laboral salvadoreño persisten estereotipos de género que tienden a asignar sexo al puesto de trabajo, lo que representa una limitación para hombres y mujeres acceder a puestos de trabajo. Especialmente sensible para las mujeres que quedan relegadas a un menor número de ocupaciones y normalmente vinculadas a los servicios domésticos y oficinas.

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación contra la Discriminación de las Mujeres de El Salvador aprobada este año 2011, ha incorporado disposiciones para combatir desde la norma estas discriminaciones que se dan en el mundo del empleo. Concretamente el artículo 25 literal (c) señala que “las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo”. Sin embargo, la práctica social muy arraigada muchas veces se sobrepone a la ley.

⁴⁰ REDCAMIF (2009). Las Microfinanzas en Centroamérica: compendio regional. Recuperado en: <http://www.sipromicro.org>

⁴¹ Asomi (2009) Situación de las microfinanzas en El Salvador. Documento de trabajo. El Salvador

Este hecho se debe tener en cuenta en la promoción de los cursos y en las actividades de intermediación y enviar a las entrevistas tanto a hombres como mujeres, incluso realizar acciones positivas sensibilizando a las personas empleadoras sobre la contratación de mujeres, independientemente del puesto.

- La falta de experiencia laboral y la tendencia a asociar joven con violencia, principalmente cuando proceden de municipios estigmatizados, son problemas que un proyecto no puede resolver, pero si paliar a través de un acompañamiento y orientación permanente, que facilite la construcción de itinerarios positivos de inserción laboral. En estos itinerarios, además, es muy importante la fase prelaboral, es decir, aquella dirigida a fortalecer la autoestima, la adquisición de hábitos laborales y la definición de la identidad profesional. Este es un espacio muy poco desarrollado en El Salvador y en el que Jóvenes Constructores está realizando una gran aportación. Es recomendable institucionalizarlo como práctica en los centros de formación.

Finalmente, la desigual distribución de la educación y el acceso al empleo que margina y excluye a sectores de población de las dinámicas sociales, particularmente a la juventud actual, las características del mercado laboral, heterogéneo, diversificado y segmentados, y la necesidad de inversión en capital humano para un desarrollo económico y social sostenible, requieren adecuaciones en la gestión del empleo para que los jóvenes logren una efectiva proyección personal y socio-laboral. Requiere de acciones sociolaborales alrededor del binomio formación-empleo, que dependerá, en gran parte, de la existencia de mecanismos que anticipen las tendencias y cambios del mercado de trabajo (OIT, 2000)⁴². Esta situación exige la colaboración conjunta entre los servicios de empleo públicos y privados con los centros de formación mediante la conformación de redes. En este entorno, las instituciones y centros de formación, deben co-responsabilizarse del liderazgo replanteando su oferta en torno a la reflexión sobre la competitividad, productividad y los nuevos roles de los trabajadores dentro de las empresas. Implementar nuevas metodologías e instrumentos de análisis del trabajo, que respondan a la transformación interna de las profesiones, y al desempeño de las nuevas funciones productivas, independientemente del tipo de formación técnica (corta, media o larga). Además de contribuir en el diseño de estrategias que disminuyan la inequidad por la desigual distribución de la educación y acceso al trabajo. En definitiva, plantearse qué tipo de trabajo se quiere promover y construir las estrategias necesarias, desde la formación, para que los jóvenes puedan alcanzarlo en condiciones equitativas, principalmente aquellos que por sus condiciones de partida, viven en riesgo permanente de exclusión social.

⁴² *Modernización de la formación profesional en América Latina y el Caribe*. Documento presentado en el Seminario Innovaciones en la gestión de la formación profesional en América Latina y el Caribe, Río de Janeiro, 2000, OIT.

9. ANEXOS

FUENTES CONSULTADAS

Alcaldía Municipal de Santa Ana. Plan Estratégico 2009-2012

Alcaldía Municipal de Soyapango. Plan Estratégico Institucional para el municipio de Soyapango 2010-2025.

ASOMI (2009) Situación de las microfinanzas en El Salvador. Documento de trabajo. El Salvador

Carana Corporation. (2011). Priorización y Descripción de Perfiles Ocupacionales por Subsector y Análisis de Disponibilidad de Servicios de Capacitación y Certificación. Programa USAID/El Salvador para Mejorar el Acceso al Empleo. El Salvador.

CESAL/FUSALMO (2010). Diagnóstico del Municipio de Soyapango y Línea base para la formulación del programa Juventud y Empleo. El Salvador.

Cinterfor/OIT (2001). Juventud y Empleo: Guía Sindical.. Ginebra

Cinterfor/OIT (2006). Calidad, pertinencia y equidad. Un enfoque integrado de la formación profesional. Montevideo.

Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana/SICA (CECC) (2008). Características de las microempresas y sus necesidades de formación en Centroamérica. Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana. (OLACD). Costa Rica.

Cumings, A., Castaneda, J., Mejía, W. (2009). Integración económica de jóvenes en el Áreas Metropolitana de San Salvador: retos y propuestas. FUNDE/CORDAI. El Salvador.

DIGESTY (2009). Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples. Ministerio de Economía, El Salvador.

Elaboración propia a partir de datos del VI Censo de Población y V de Vivienda 2007. DIGESTYC.

Fe y Alegría (2011). Investigación sobre oferta y demanda de servicios formativos y el mercado laboral en el municipio de Soyapango, Mejicanos, Santa Ana y Usulután

Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P. Peiró, J. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. España

GIZ (2010). Diagnostico situacional del empleo juvenil en El Salvador. Documento presentado al Equipo Técnico Nacional para la elaboración de la Política de Empleo Juvenil.

IUDOP/UCA (2009). Encuesta Nacional de Juventud. El Salvador.

Jaramillo Baanante, M (2004). Los emprendimientos juveniles en América Latina: ¿una respuesta ante las dificultades de empleo?. Tendencias y debates N° 3 Red Educación, Trabajo, Inserción Social - América Latina, Buenos Aires.

Maninat, J. (2008). I Foro de Ministros de Trabajo de Iberoamerica, “Juventud, Trabajo Decente y Desarrollo en Democracia”. Discurso de apertura. Sonsonate, El Salvador.

Modernización de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Documento presentado en el Seminario Innovaciones en la gestión de la formación profesional en América Latina y el Caribe, Río de Janeiro, 2000, OIT.

OIT (2006). Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. XVI Reunión Regional Americana. Brasilia.

OIT (2010). Trabajo decente y juventud en América Latina, pág. 64. Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina. Lima.

OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe Trabajo Decente y Juventud - América Latina. Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2007.

Organización Iberoamericana de Juventud (2005). Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes. Badajoz, España.

PNUD (2009). Informe de Desarrollo Humano El Salvador 2007-2008. El Empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo. El Salvador.

REDCAMIF (2009). Las Microfinanzas en Centroamérica: compendio regional. Recuperado en: <http://www.sipromicro.org>

Secretaría Técnica de Presidencia/Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (2011). Identificación de Oportunidades de Negocio y Empleo en el municipio de Santa Ana. El Salvador

Secretaría Técnica de Presidencia/Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (2011). Identificación de Oportunidades de Negocio y Empleo en el municipio de Soyapango. El Salvador

Secretaría Técnica de Presidencia/Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (2011). Identificación de Oportunidades de Negocio y Empleo en el municipio de Mejicanos. El Salvador

Vega, L. (2005). El Salvador: Experiencias y visión de los empresarios sobre la inserción laboral de los jóvenes. Universidad José Simeón Cañas-UCA. El Salvador.

VII Censos Económicos 2005. DIGESTYC, Ministerio de Economía El Salvador.

CONTACTOS REALIZADOS

Informantes clave

Joel Morán, Director Ejecutivo, INSAFORP

Roberto Ponce, Gerente OML, INSAFORP

Marta González, Responsable del área de desarrollo económico y generación de ingresos, Programa Comunidades Solidarias, Secretaría Técnica de Presidencia.

Hernán Guerra, Jefe de la Oficina de Trabajo de Santa Ana, Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Blandino Nerío, Alcalde Municipal de Mejicanos.

Raúl Antonio Martínez, Gerente de Planificación, Alcaldía Municipal de Santa Ana.

Mario Magañas, Director de Estudios Económicos, Cámara de Comercio e Industria de El Salvador.

Mario Melgar, Presidente Cámara de Comercio e Industria, filial Santa Ana.

Obdulio Marroquín Avelar, Coordinador de Bienestar Laboral, Asociación Salvadoreña de Industriales

Michael Zehdnicker, responsable del programa FORTALECE, Agencia Alemana de Cooperación GIZ.

Virgilio Peña, técnico del programa FORTALECE, Agencia Alemana de Cooperación GIZ.

Renato Barrera, Gerente de Operaciones y Desarrollo de Nuevos Mercados, DIANA S.A. de C.V.

Ricardo Chávez Caparroso, Director Ejecutivo, Holcim El Salvador.

Lilián Handal, Coordinadora Nacional de Inclusión Social y Laboral, Proyecto POETA(Programa de Oportunidades a través de la tecnología Adaptada) Trust, Organización de estados Americanos.

Rafael Morán, Asociación CONEXIÓN

P. Antonio Rodríguez López-Tercero, Director General, Servicio Social Pasionista.

Elida Cristela Ortiz, Asesora Laboral. Servicio Social Pasionista.

Vega, L. (2005). El Salvador: Experiencias y visión de los empresarios sobre la inserción laboral de los jóvenes. Universidad José Simeón Cañas-UCA. El Salvador.

EMPRESAS

Nombre Empresa	Actividad económica	Centros de trabajo	Persona con la que se estableció el contacto
Siman	Comercio al por mayor y al por menor; reparación, Venta, Almacenes	Seis: Dos en San Salvador, Santa Tecla, Santa Ana, San Miguel y Soyapango	SANDRA C. DE MELENDEZ - Gerente Regional de Recursos Humanos
Adoc	Industria Manufactureras: Producción y Venta de Zapatos	4 Plantas: 1 Ateos y 3 en Soyapango. Tiendas por todo el país.	Johana de Vides - Analista de Reclutamiento y Selección, RRHH
Pollo Campero	Comercio, Restaurantes y Hoteles: Servicios Restaurante	387: a nivel nacional, cuentan con 2 en Santa Ana	Nancy Villalobos - Técnico de Selección de Personal
Galvanissa	Industria Manufactureras: Elaboración de Producto derivado de Acero	33: 1 en Santa Ana	Fátima Saravia - Analista de Reclutamiento y Selección
Red Fox	Agroindustria: Cultivo de Hortalizas y Legumbres	1 en Santa Ana	Adriana Linares - Encargada de Reclutamiento y Selección
COEX	Agroindustria: Exportación y Beneficiado de Café	Nueve: 2 en Santa Ana, 2 Ahuachapán, 1 Sonsonate, 1 Chinameca, 1 Santa Tecla, 1 Santiago de María, 1 Juayúa, 1 San Salvador.	Juan Carlos Herrera - Gerente de RRHH

Nombre Empresa	Actividad económica	Centros de trabajo	Persona con la que se estableció el contacto
IMACASA	Industria Manufacturera: Fabricación de Herramientas	Uno en Santa Ana	Francisco Israel Calderon - Gerente de Recursos Humanos
Benson	Transporte, almacenamiento y comunicaciones: Servicio Telefónico Outsource	Tres: Dos en San Salvador, una en Santa Ana	Sandy García - Coordinadora de RRHH
Diana	Industria Manufacturera: Producción, Fabricación y Distribución de Productos Alimenticios.	Siete: San Miguel, Sonsonate, Usulután, La Libertad, Santa Ana, (2) San Salvador.	Auxiliadora Martínez de Hernández - Gerente de Recursos Humanos
Auxiliadora	Servicios: Pompas Fúnebres	Cuatro: Santa Ana, San Salvador, Santa Tecla, Sonsonate	Jaime Rugamas - Director de Ventas en Santa Ana
Fruit of the Loom	Industria Manufacturera: Producción de Ropa	Seis: Ciudad Arce.	Leticia Jordán - Jefe de Reclutamiento
Supertex	Industria Manufacturera: Producción de Ropa	Uno: Chalchuapa	Cecilia Rivera - Jefe de Gestión Humana
Steiner S.A. de C.V.	Comercio al por mayor y al por menor; reparación: Distribuidora de productos de consumo masivo	Dos: Santa Ana y San Miguel	Licda. Cecilia Portillo de González - Encargada de Recursos Humanos
Atleta S.A	Industria Manufacturera: Fabricación de ropa deportiva	Soyapango	Mauricio Antonio Rodríguez – Contador general
Grupo CYBSA	Industria manufacturera: fabricación de cajas y etiquetas.	Soyapango	María Elsa Yanme- Encargada de RRHH
SigmaQ	Industria Manufacturera: Fabricación de plásticos, bobinas de empaques flexibles, laminados.	Soyapango	Claudia de Ayala- Jefa de RRHH
Holcim El Salvador	Fabricación y distribución de Cemento	Dos Plantas de producción en Metapán, departamento de Santa Ana	José Ernesto Castro Rivas- Director de Desarrollo Humano
Lucy Salón	Estética y Belleza	San Salvador	Luz Rafaela Castro
Panadería San Antonio	Elaboración de pan dulce y salado	San Salvador	Nely de Lemus

LAS ENERGÍAS RENOVABLES EN EL SALVADOR: DEBATE INCIPIENTE

Como parte de la solicitud realizada por CRS se ha indagado sobre la situación de las energías renovables en el país y su potencial de generación de empleo.

En primer lugar, se debe señalar que la preocupación por el tema es muy incipiente en el ámbito político y empresarial. Todavía no existen políticas ni legislación en este tema y son muy pocas las iniciativas privadas que, en todo caso, no generan empleo todavía. Tal como señala el BID en el estudio “Hacia la generación de más oportunidades: fundamentos para una agenda de desarrollo económico y social en El Salvador” (2009)⁴³ los estudios sobre el potencial técnico y económico de los recursos del país para desarrollar energías alternativas, se encuentra en su etapa preliminar.

Existe una intención desde la Administración Pública de financiar estudios encaminados a explorar el potencial de desarrollo y elaborar políticas públicas en la materia, pero de momento no hay nada articulado. El primero, es el realizado por la UCA y el Ministerio de Medio Ambiente para evaluar el potencial de energía eólica y solar en el país y las opciones de inversión, pero todavía no se ha articulado ninguna propuesta.

No obstante, se han podido identificar algunas iniciativas públicas, privadas y público-privadas que se describen brevemente a continuación. En todos los casos, se trata de iniciativas que no generan empleo masivo o el que pudiesen requerir implica niveles de formación técnica altos.

CENTA - BID Biocombustibles

Es un programa iniciado en el año 2007 para formular un “Plan de Acción para el Desarrollo de la Estrategia de Biocombustibles” en El Salvador. Está integrado por tres componentes: investigación y validación de desarrollo agrícola y agroindustrial de cultivos bioenergéticos; legislación, aspectos regulatorios y eficiencia energética; y por último el fortalecimiento institucional y divulgación de material. El programa ya cuenta con varias publicaciones y se han comenzado algunas capacitaciones a agricultores para incorporar los cultivos bioenergéticos adecuados⁴⁴.

MIDES

Es una iniciativa de una Sociedad de Economía Mixta, con noventa por ciento de inversión de capital privado y diez del Consejo de Alcaldes del Área Metropolitana de San Salvador (COAMSS). Es un relleno de desechos sólidos hecho para crear energía. Está situado en Nejapa pero tiene varios puntos de transferencia para abarcar a otras regiones del país.

Cuenta con el certificado de carbono por las Naciones Unidas, lo que le permite vender las acciones de reducción de CO2 para empresas que quieren disminuir su impacto en el medio ambiente.

HOLCIM

Empresa privada que se autoabastece de parte de la energía que consume en la fabricación de cementos, a partir de la quema de desechos sólidos. La recolección de estos desechos la realiza a través de empresas con las que ha establecido convenios, así como con el Ministerio de Medio Ambiente.

El horno se encuentra en su planta de Metapán, y cuentan con el apoyo de varias empresas que les entregan sus desechos (ej. ADOC), el Ministerio de Medio Ambiente que tiene un programa de recolección de llantas viejas que se la llevan a ellos, y ellos propios cuentan con sus pipas que recogen aceite usado en el municipio.

COMPAÑÍA AZUCARERA DE EL SALVADOR- CASSA

Crea energía limpia a través de los restos de la caña de azúcar. También orientada al autoabastecimiento de los ingenios. Al igual que MIDES, cuenta con el certificado de carbono

⁴³ BID (2009) Hacia la generación de más oportunidades: fundamentos para una agenda de desarrollo económico y social en El Salvador. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C.

⁴⁴ Los documentos elaborados y manuales se encuentran disponibles en: <http://www.biocombustibles-centa-bid.es.tl/HOME.htm>

INSTRUMENTOS UTILIZADOS

GUÍA PARA INFORMANTES CLAVE

1 Situación y evolución del empleo en el municipio		
2. Oferta de empleo		
En qué ocupaciones	Nº de empleos	
	Fijos	Temporales
3. Demanda de empleo		
En qué ocupaciones	Nº de empleos	
	Fijos	Temporales

4. Perfil de los buscadores de empleo

sexo	edad	Nivel de estudios aprobado	Especialidad

5. ¿En qué ocupaciones existen dificultades para encontrar trabajadores capacitados?

Ocupaciones	Titulación	Especialidad	Nº Trabajadores

Causas:

- Falta de demandantes de empleo _____
- Falta de demandantes con formación básica _____
- Falta de demandantes con formación profesional _____
- Falta de demandantes con formación específica para el puesto _____
- Falta de experiencia _____
- Los demandantes no aceptan el salario que se ofrece _____
- Los demandantes no aceptan el número de horas de la jornada laboral _____
- No existen canales de intermediación para encontrar trabajadores _____
- Otras, especificar _____

6. Inversiones generadoras de empleo previstas para el municipio. N° de empleos que se van a crear y en qué ocupaciones.

Municipio	Inversiones	Ocupaciones	N° de empleos

7. Planes de desarrollo local/empresarial en ejecución o aprobados para su ejecución. N° de empleos que se van a crear y en qué ocupaciones.

Municipio	Plan de desarrollo	Ocupaciones	N° de empleos

8. Previsiones de contratación de trabajadores en las empresas existentes o creación de empleo por instalación de otras nuevas.

En qué ocupaciones	N° de empleos	
	Fijos	Temporales

9. ¿Se han instalado nuevas tecnologías en las empresas?

Qué tecnologías	En qué ocupaciones	Cuántos empleos se crean

10. ¿Se han producido cambios en el contenido de las ocupaciones?

Qué cambios	En qué ocupaciones	Nº empleos a crear	Especialidades a formar

11. ¿Han aparecido ocupaciones nuevas en el mercado de trabajo?

Qué ocupaciones	Nº empleos a crear	Especialidades a formar

12. ¿Qué recursos endógenos tiene el municipio/organización sin explotar que puedan generar actividad y empleo, qué formación sería necesario impartir y a cuántos?				
Recursos	Actividades	Ocupaciones	Especialidades	Nº trabajadores
13. ¿Tiene su municipio/organización políticas o programas específicos de contratación de jóvenes? Marque con una X				
1. Si:		1. No:		Si responde Si pase a 13.1 Si responde No pase a 13.2
13.1 ¿Qué tipo de programas?				
1. Pasantías	2. Contratos de aprendizaje	3. Programa Empresa- centro	4. Otros	Especificar:
13.2. ¿Qué nivel de incidencia considera que tienen las siguientes problemas para la inserción laboral de los jóvenes?				
	Incide mucho	Incide algo	Incide poco	No incide
Falta de experiencia				
Bajos niveles de formación				
Irresponsabilidad				
Estigma de violencia				
Otros. Señalar				

13.3. ¿Qué aspectos considera o consideraría importantes para contratar jóvenes?

Actitud y disposición _____

Presentación personal _____

Saber o conocer computación _____

Experiencia específica _____

Colonia/municipio de origen _____

Centro de estudio privado/público _____

Hablar inglés _____

Otras, especificar _____

14. ¿Qué proyectos de empleo juvenil están en marcha o aprobada su ejecución en su municipio/organización?

Nombre del proyecto	Componentes

Organización que responde el cuestionario:

Nombre y cargo de la persona:

GUÍA DE ENTREVISTA A EMPRESAS

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA									
Nombre de la empresa:									
Domicilio:									
Municipio:				2.2 Colonia:					
3. Teléfono:				4. Fax:					
5. Correo electrónico:									
6. Tipo de empresa: (Marque con X el tipo)									
1. Privada	<input type="checkbox"/>	2. Pública	<input type="checkbox"/>	3. Cooperativa	<input type="checkbox"/>	4. Trasnacional	<input type="checkbox"/>	5. Asociación	<input type="checkbox"/>
6. Fundación	<input type="checkbox"/>	7. ONG	<input type="checkbox"/>	8. Otras:	<input type="checkbox"/>	Especificar:			

Antigüedad de la empresa (años que lleva funcionando):						
Número de centros de trabajo:						
9.1 En el mismo municipio:	9.2 En otros municipios (Nombre de municipio y n° de centros de trabajo)					
	1. Municipio:				N° centros de trabajo:	
	2. Municipio:				N° centros de trabajo:	
	3. Municipio:				N° centros de trabajo:	
Número de empleados de la empresa en el municipio:						
10.1 Empleo Fijos:		Hombres:		Mujeres:		
10.2 Empleo Temporales:		Hombres:		Mujeres:		
Número de empleados de la empresa menores de 25 años		Hombres:		Mujeres:		

2. DATOS GENERALES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

2.1 Actividad económica a la que se dedica:

2.2 Actividad productiva (**Menciones 3 principales productos que elabora o servicios que presta**):

1.

2.

3.

2.3. ¿Tiene servicios subcontratados con otras empresas?

Si responde **Si** conteste 2.4 y 2.5

a. ¿Cuáles servicios? (**Menciones 3**)

1.

2.

3.

2.5. ¿Le proporcionan estos servicios empresas ubicadas en el municipio?

Si responde **NO** conteste 2.6

2.6 ¿En qué municipios se ubican?

1.

2.

3.

2.7. ¿En qué meses aumenta la actividad de la empresa (a)? Indicar el número de contratos mensuales realizados en el año anterior (b).

	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
A												
B												

Causas del aumento o disminución de la actividad y de la contratación:

Aumento de la demanda de productos o servicios _____

Disminución de la demanda de productos o servicios _____

Otras, especificar _____

3. SOBRE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

3.1 ¿Qué medios utiliza para reclutar trabajadores? (Marque con una X)

Anuncios en los medios de comunicación	<input type="checkbox"/>	Bolsas de trabajo de centros de formación	<input type="checkbox"/>
Oficinas del Servicio Público de Empleo	<input type="checkbox"/>	Bolsas de trabajo de organismos de la Administración	<input type="checkbox"/>
Empresas de trabajo temporal	<input type="checkbox"/>	A través de conocidos	<input type="checkbox"/>
Agencias de colocación	<input type="checkbox"/>	Bolsas de trabajo de la propia empresa	<input type="checkbox"/>
Empresas de selección	<input type="checkbox"/>	Otro, especificar:	
Bolsas de trabajo de colegios profesionales	<input type="checkbox"/>		

3.2 ¿Tiene previsto contratar trabajadores?
Marque con una X

1. Si:	<input type="checkbox"/>	1. No:	<input type="checkbox"/>	Si responde NO pase a 3.4
--------	--------------------------	--------	--------------------------	----------------------------------

3.3 ¿Cuántos en cada mes de este año y del siguiente año?

Año	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
2011												
2012												

3.4 Cuando necesita contratar trabajadores ¿Para qué puestos de trabajo tiene dificultad para encontrarlos ya capacitados y cuáles considera que son las causas?

Puesto de trabajo	Causas (seleccionar de las opciones)
<p><u>Causas:</u></p> <p>(a) Falta de formación básica</p> <p>(b) falta de formación profesional</p> <p>(c) falta de capacitación específica para ese puesto de trabajo</p> <p>(d) Falta de conocimiento de inglés: hablado</p> <p>(e) Falta de conocimiento de inglés: escrito</p> <p>(f) Falta de conocimiento de inglés: comprendido</p> <p>(g) Falta de conocimiento de otros idiomas, especificar</p> <p>(h) Falta de conocimientos informáticos, especificar</p> <p>(i) Otras, especificar _____</p>	

3.5 ¿En qué ocupaciones o puestos de trabajo va a contratar trabajadores?

1.
2.
3.
4.
5.
6.

3.6. ¿En qué especialidad necesitan estar capacitados los trabajadores que tiene previsto contratar? ¿Requieren alguna titulación específica?

Puesto de trabajo	Especialidades o contenidos formativos	Titulación requerida
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

3.7 ¿Tiene su empresa política o programas específicos de contratación de jóvenes? **Marque con una X**

1. Si:	<input type="checkbox"/>	1. No:	<input type="checkbox"/>
--------	--------------------------	--------	--------------------------

Si responde No pase a 3.9

3.8 ¿Qué tipo de programas?

1. Pasantías	<input type="checkbox"/>	2. Contratos de aprendizaje	<input type="checkbox"/>	3. Programa Empresa- centro	<input type="checkbox"/>	4. Otros	<input type="checkbox"/>	Especificar:
--------------	--------------------------	-----------------------------	--------------------------	-----------------------------	--------------------------	----------	--------------------------	--------------

3.9. De las siguientes razones por las que contrata o contraría jóvenes, señale su nivel de importancia.				
	1. Muy Importante	Importante	Poco Importante	Ninguna Importancia
Mayor flexibilidad que los adultos				
Salarios más bajos				
Mayor capacidad de aprender				
Menores exigencias laborales				
Habilidades con la tecnología				
Otros, especificar:				

3.10. ¿Qué aspectos considera o consideraría importantes para contratar jóvenes?

Actitud y disposición _____

Presentación personal _____

Saber o conocer computación _____

Experiencia específica _____

Colonia/municipio de origen _____

Centro de estudio privado/público _____

Hablar inglés _____

Otras, especificar _____

4. SOBRE CAPACITACIÓN

4.1 ¿Cómo cubre la empresa las necesidades de capacitación de los trabajadores? (Marque con una X)

1. Con medios propios de la empresa (aulas, equipos, técnicos y docentes)	
2. A través del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)	
3. Otros, especificar:	

4.2. ¿Qué formación se ha impartido en su empresa durante el último año?

Puesto de trabajo	Capacitación	Nº trabajadores que han participado	
		Hombres	Mujeres
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

5. SOBRE CAMBIO EN LAS OCUPACIONES

5.1. ¿Se han producido cambios en el contenido de los puestos de trabajo de su empresa?

Qué cambios	En qué puestos de trabajo	Nº empleos que se van a crear	Especialidades a formar

5.2. ¿Qué Observaciones desea realizar a las instituciones que tienen las competencias del empleo y de la formación profesional o de la capacitación para el empleo sobre las necesidades:

De su Empresa:

De la actividad económica en la que está incluida su empresa:

DATOS DEL ENTREVISTADO	
6.1 Nombre del Entrevistado:	
6.2 Cargo:	
6.3 Fecha:	
6.4 Lugar o Municipio:	

PERFILES OCUPACIONALES

Recogidos en: Carana Corporation. (2011). Priorización y Descripción de Perfiles Ocupacionales por Subsector y Análisis de Disponibilidad de Servicios de Capacitación y Certificación. Programa USAID/El Salvador para Mejorar el Acceso al Empleo. El Salvador.

	Operario de Maquinaria Específica
Conocimiento y habilidades generales	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento en mantenimiento preventivo -Conocimiento en mantenimiento correctivo -Conocimiento en hidráulica -Conocimiento en neumática -Conocimiento en electricidad -Conocimiento en electrónica y mecatrónica -Conocimiento en mecánica -Conocimiento básico del idioma inglés -Conocimiento de computación (PLC) -Manejo de máquinas específicas de la industria -Conocimiento en refrigeración -Capacidad de aprendizaje rápido -Habilidad de resolver problemas
Conducta y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> -Pro actividad -Manejo de presión -Atención a los detalles -Honrado
Herramientas, materiales, maquinaria y equipo	<p>Maquinaria específica del sector alimentos: extrusoras, llenadoras, etiquetadoras, clasificadoras, selladoras, llaves allen, aceites lubricantes, resistencia, rodillos, fajas, máquinas costuradoras, tarimas, cenidora</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tecnología de punta
Elementos de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> -Vestimenta de seguridad: cascos de protección, zapatos adecuados, protección auditiva, protección visual, guantes, reddecillas

	Asesor de Ventas	Cajero	Gestor de Cobros
Conocimiento y habilidades generales	<ul style="list-style-type: none"> -Experiencia en ventas de por lo menos un año -Técnicas de ventas -Conocimientos de computación -Digitación -Habilidades numéricas -Técnicas de negociación -Conocimiento del producto que vende, de promociones y precios -Capacidad de desarrollar y dar seguimiento a una cartera de clientes efectivamente -Capacidad de identificar necesidades del cliente y de adaptar su "pitch de venta" a sus necesidades -Toma de inventario -Capacidad de completar solicitudes de clientes -Capacidad de dar seguimiento a los reclamos de clientes, reparaciones, armados e instalaciones. -Capacidad de trabajo en equipo -Disposición y capacidad de mantener conocimientos técnicos actualizados -Capacidad de planeación -Capacidad de escuchar y comunicarse efectivamente -Capacidad de trabajar en función de metas y de cumplir con requerimientos administrativos, como reportes/controles de venta/cartera 	<ul style="list-style-type: none"> -Cuadratura de caja -Conocimientos básicos contables -Conocimiento de inventarios -Experiencia trabajando con remesas -Conocimientos numéricos -Habilidad de porcentajes -Arqueo de caja -Manejo de cartera de clientes -Manejo de efectivo -Recepción de pagos en caja -Elaboración de facturas y devoluciones -Manejo de programas computacionales -Disposición y capacidad de mantener conocimientos técnicos -Capacidad de identificar necesidades del cliente -Administración de documentos (pagares, contratos, garantías, devoluciones etc.) -Capacidad de escuchar y comunicarse efectivamente 	<ul style="list-style-type: none"> -Experiencia en cobros de por lo menos un año -Técnicas de cobros -Conocimientos de computación, -Digitación -Técnicas de negociación. -Conocimiento de producto -Capacidad de identificar necesidades del cliente -Capaz de dar seguimiento a los reclamos de clientes, reparaciones, armados e instalaciones -Disposición por mantener conocimientos técnicos actualizados -Capacidad de planeación -Capacidad de tomar decisiones -Capacidad de trabajar en equipo -Capacidad de trabajar en función a metas
Conducta y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> -Atención al cliente -Ordenado -Extrovertido -Con empatía -Dinámico -Responsable -Puntual -Proactivo -Honrado -Eficaz / eficiente -Flexible en cuanto a funciones en área de trabajo -Tolerancia a la frustración -Adaptable -Flexibilidad de horario -Respeto a jefes y equipo de trabajo -Respeto a disposiciones y políticas de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> -Atención al cliente -Ordenado -Extrovertido -Con empatía -Responsable -Dinámico -Adaptable -Flexibilidad de horario -Eficaz / eficiente -Tolerancia a la frustración -Puntual -Honrado -Respeto a jefes y equipo de trabajo -Respeto a disposiciones y políticas de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> -Atención al cliente -Proactivo -Honrado -Responsable -Eficaz / eficiente -Ordenado -Extrovertido -Con empatía -Dinámico -Responsable -Puntual -Tolerancia a la frustración -Dispuesto a mantener limpieza y orden en área de trabajo -Adaptable -Flexibilidad de horario -Organizado -Respeto a jefes y equipo de trabajo -Respeto a disposiciones y políticas de la empresa
Herramienta, materiales, maquinaria	<ul style="list-style-type: none"> -Computadora -Correo electrónico -Scanner y fotocopidora -Calculadora -Teléfono y Fax -Contómetro -Instructivos de catálogos de productos 	<ul style="list-style-type: none"> -Caja registradora -Computadora -Correo electrónico -Calculadora -Teléfono y Fax -Contómetro -Fotocopidora y scanner -Instructivos de producto 	<ul style="list-style-type: none"> -Computadora -Correo electrónico -Calculadora -Teléfono y fax -Contómetro -Fotocopidora y scanner
Elementos de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> -Mantener limpia la mercadería en exhibición -Evitar comida o recipientes con líquido cerca del equipo -No correr en los pasillos -No pararse en las sillas 	<ul style="list-style-type: none"> -Mantener limpios la mercadería en exhibición -Evitar comida o recipientes con líquido cerca del equipo -No correr en los pasillos -No pararse en las sillas -Mantener las uñas y manos limpias 	<ul style="list-style-type: none"> -Mantener limpias las diademas -Evitar comida o recipientes con líquido cerca de la zona de trabajo -No correr en los pasillos -No pararse en las sillas

	Personal operativo de ventas y cierre de negocios	Programador JAVA
Conocimiento y habilidades generales	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento de métodos de presentación, promoción y venta de productos y/o servicios (tácticas de mercado) -Conocimiento de los principales proceso para proveer servicio al cliente (asesoría con estándares de calidad en servicio y evaluación de satisfacción del cliente) -Conocimiento de aritmética, algebra, geometría, calculo, estadística y sus aplicaciones -Conocimiento en negocios y principios de planeación estratégica, recurso humano, técnicas de liderazgo, métodos de producción y coordinación de personas y recursos -Conocimientos de economía y contabilidad, mercados financieros, banca y análisis de reportes financieros. -Habilidad oral para comunicar ideas en orden y claramente -Capacidad de ser persuasivo -Capacidad de percepción social - Capacidad de negociar -Capacidad de coordinar -Capacidad de trabajar bajo presión -Capacidad de pensamiento analítico 	<ul style="list-style-type: none"> -Especialización en aplicaciones que utilicen tecnología JB -Conocimiento en desarrollo de servicios web para aplicaciones que usen componentes de tecnología Java -Demostrar conocimiento en el lenguaje de ciclo de programación Java -Utilización de lenguaje de programación Java para crear aplicaciones de Java -Utilización de métodos para la continuidad del programa de tecnología con implementación intermedia de Java y conceptos " object-oriented" / orientados a objetos (OO) en programas de tecnología Java -Conocimiento básico en UML -Crear aplicaciones Java que aprovechen funciones de programación orientada a objetos de Java como encapsulación, herencia y polimorfismo -Ejecutar una aplicación Java desde la línea de comandos -Usar tipos de datos y expresiones de Java Usar las construcciones de control de flujo de Java -Usar matrices y otros grupos de datos -Implementar técnicas de gestión de errores utilizando el manejo de excepciones -Crear una interfaz gráfica controlada por eventos utilizando componentes de Swing, como paneles, botones, etiquetas, campos de texto y cuadros de texto -Implementar la funcionalidad de E/S para leer y escribir datos y archivos de texto, y entender los flujos de E/S avanzados -Crear un cliente TCP/IP sencillo que se comunique con un servidor mediante sockets -Crear programas multiproceso -Capacidad de comunicarse eficientemente
Conducta y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> -Orientación al servicio -Sensible a los problemas -Tolerante -Persistente -Atención al detalle -Auto control -Independencia 	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud de superación y esfuerzo en el trabajo - Deseo de superarse
Herramientas, materiales, maquina y equipo	<ul style="list-style-type: none"> -Computadoras -Impresores, fax 	<ul style="list-style-type: none"> -Herramientas: Java SDK software libre
Elementos de seguridad		

	Especialista en Servicio al cliente	Cajeros
Conocimiento y habilidades generales	<ul style="list-style-type: none"> -Vender productos y servicios bancarios al detalle del portafolio del banco (incluyendo los complementarios de rápida colocación de la sucursal) -Gestionar banca electrónica de la sucursal -Gestionar la plataforma del banco en línea -Gestionar transacciones bancarias que solicite el cliente en la plataforma -Gestionar la idealización de los clientes del banco en la sucursal -Administrar la relación cliente-CRM -Elaborar carta de idealización del cliente -Establecer el perfil del cliente bancario (investigación de hábitos, gustos y preferencias) -Segmentación de nicho de mercado por atender -Conocimiento de servicios y productos bancarios -Conocimiento sobre segmentación de mercados -Conocimiento de elaboración de perfiles de clientes bancarios -Ejecuta reportes, preguntas, escucha activa y puntualiza la necesidad del cliente -Presenta soluciones financieras -Completa papeleo cuando cierra venta y solicita referencias -Realización de ventas cruzada cuando hace seguimiento de quejas -Conocimiento del sistema tecnológico bancario -Contabilidad general -Conocimiento de mercadeo relacional -Conocimiento de leyes bancarias -Capacidad de escuchar -Capacidad de ejecutar tareas múltiples -Capacidad de pensamiento analítico -Capacidad de negociar 	<ul style="list-style-type: none"> -Organizar la caja en el área de trabajo al inicio de la jornada -Efectuar proceso de pedido de bóveda -Custodiar caja metálica -Contar y ordenar efectivo -Efectuar operaciones de caja -Recibo de ingresos -Efectuar pagos -Entregar efectivo a bóveda -Promover productos y servicios -Gestionar objeciones -Cerrar la venta -Cuadrar operaciones de caja -Cuadrar efectivo -Custodiar efectivos y sellos -Cerrar la sesión del sistema operativo -Conocimiento de una bóveda bancaria. -Conocimiento de los diferentes servicios que se prestan en las ventanillas de un banco. -Identificación de las diferentes denominaciones de papel moneda y metálica. -Conocimiento de las reglas de seguridad para identificar la autenticidad del papel y moneda. -Conocimiento sobre el calendario de pagos en las empresas. -Conocimiento de uso de conto metro -Agilidad en conteo de dinero y monedas -Conocimiento de procedimiento de escucha activa -Conocimiento de productos y servicios que vende el banco. -Conocimiento de sistema de cuadro de efectivo del banco (para cierre de caja) -Multitarea -Capacidad de organizarse -Capacidad de organizarse
Conducta y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> -Puntualidad -Confidencialidad -Proactivo -Amabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> -Confidencialidad -Honradez. -Confiable -Eficiente -Cuidadoso -Mente abierta -Comprensivo -Contacto visual -Orientado al detalle -Comprometido
Herramientas, materiales, maquina y equipo		<ul style="list-style-type: none"> -Contó metro -Contador de billete y moneda -Cera para contar -Implementos de oficina
Elementos de seguridad		

	Call Center
Conocimiento y habilidades generales	<ul style="list-style-type: none"> -Atender llamadas de los clientes -Conocimiento de guión de saludo y cierre -Saber resolver problemas del cliente -Identificación del perfil de cliente -Vender productos bancarios -Brindar información sobre productos a los clientes -Ingreso de ventas al sistema -Conocimiento de productos y servicio del banco -Conocimiento de la plataforma -Capacidad de escuchar -Conoce sobre modulación de tonos de voz -Capacidad de velocidad de digitación de datos en el teclado de la computadora -Conocimiento sobre los diferentes tipos de clientes bancarios. -Conocimiento de normativa de superintendencia del sistema financiero -Conocimiento de software que se utiliza en el banco -Conocimiento de productos y servicios del cliente
Conducta y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> -Puntualidad -Confidencialidad -Proactividad -Multitarea -Amabilidad
Herramientas, materiales, maquina y equipo	<ul style="list-style-type: none"> -Teléfono -Computadora -Software -Equipo de oficina
Elementos de seguridad	