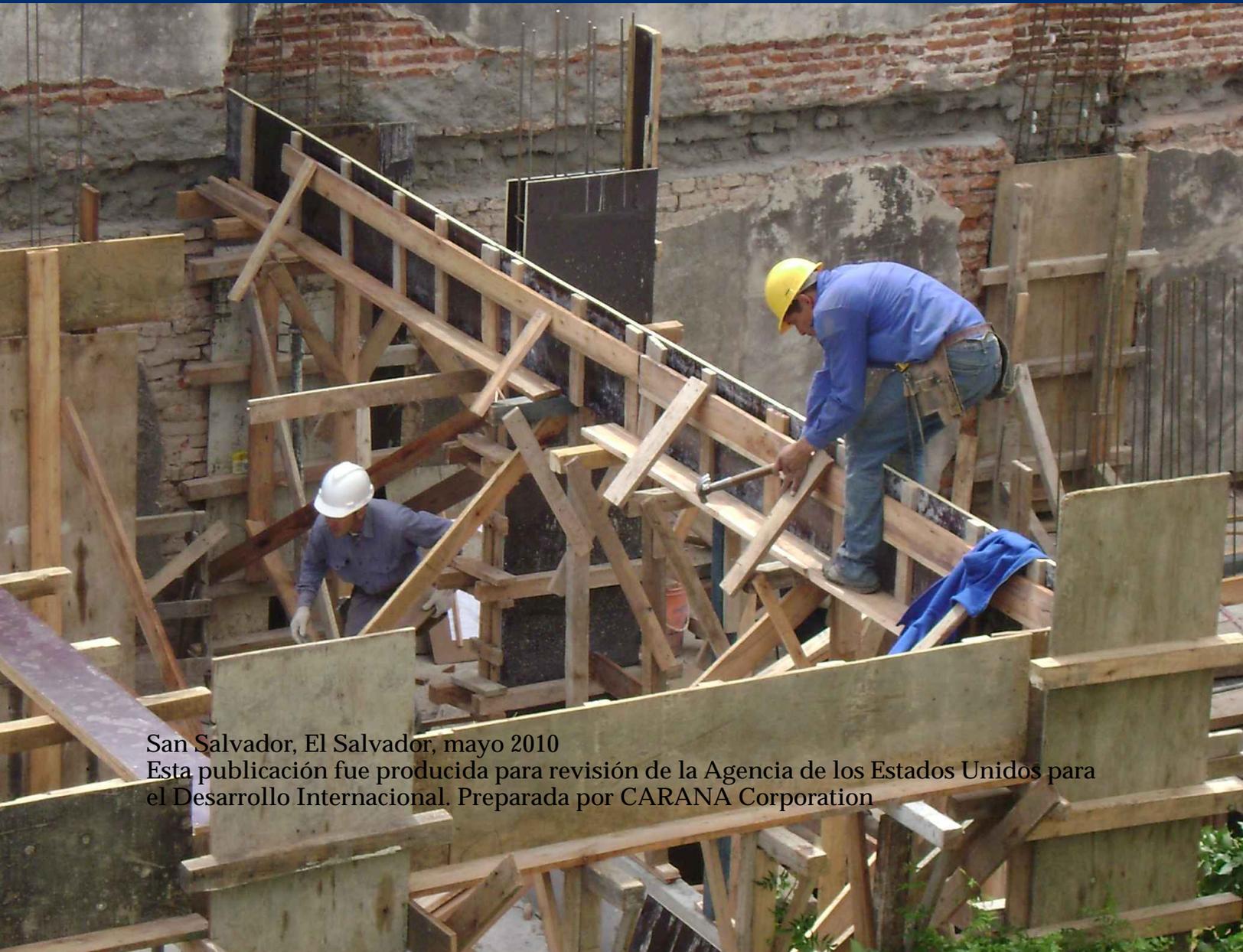




USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMERICA

Sondeo de la Situación de la Empleabilidad en El Salvador

INFORME FINAL



San Salvador, El Salvador, mayo 2010
Esta publicación fue producida para revisión de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. Preparada por CARANA Corporation

**PROGRAMA DE USAID
PARA MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO**

**Sondeo de la Situación
de la Empleabilidad
en El Salvador**

INFORME FINAL

26 de mayo de 2010

Descargo de responsabilidad
El punto de vista del autor expresado en esta publicación no refleja necesariamente el punto de vista de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional o el gobierno de los Estados Unidos.

Esta publicación fue producida por la Agencia de los Estados Unidos
para el Desarrollo Internacional (USAID).
Preparada por CARANA Corporation.
San Salvador, El Salvador, abril de 2010

Índice

I	Resumen ejecutivo	7
II	Introducción	9
III	Contexto nacional	11
	Impactos en El Salvador	
	Impacto en mercado laboral	
	Perspectivas económicas 2010	
	Perspectivas del mercado laboral 2010	
IV	Metodología	21
V	Principales hallazgos del sondeo	23
	Crecimiento 2009 por empresas entrevistadas	
	Proyecciones de crecimiento 2010 por empresas entrevistadas	
	Dificultades para contratar nuevos empleados	
	Recursos humanos y pasantías	
	Oferta de servicios educativos	
VI	Conclusiones y recomendaciones generales	35
VII	Conclusiones y recomendaciones específicas	37
VIII	Bibliografía	45
IX	Anexos	47
	Resultados de mesas de trabajo Taller de Mercado Laboral	



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMERICA

Programa de USAID para Mejorar el Acceso al Empleo

La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional aprobó la implementación de este PROGRAMA el 4 de Diciembre de 2009 adjudicándole la ejecución a CARANA Corporation/RTI International. Su objetivo principal es mejorar el desarrollo de los recursos del mercado laboral salvadoreño.

El Programa de USAID para Mejorar el Acceso al Empleo busca fortalecer las instituciones de formación mediante el desarrollo de programas basados en competencias, habilidades, actitudes y valores que cumplan las normas de los organismos de certificación nacionales e internacionales. El programa invertirá en sistemas más eficaces de información del mercado laboral, la formación consejero de la carrera, el fortalecimiento de las asociaciones de los recursos humanos. Además, apoyará el fortalecimiento de las instituciones de la fuerza laboral a través de asociaciones público-privadas (APP), Alianzas para el Desarrollo Global (ADG) con organizaciones privadas, públicas y no gubernamentales.

Los componentes y áreas de intervención del programa son los siguientes:

1. Promoción de Certificación por Competencias

La certificación basada en competencias ayuda sustancialmente a los trabajadores, ya sea que estos tengan una educación o capacitación formal o que sean empíricos, a ser reconocidos por los empleadores, incrementando sus opciones de mayor movilidad tanto horizontal como vertical.

Con base en un estudio, preliminarmente se han identificado los siguientes sectores para desarrollar curriculums y programas con el objeto de certificar por competencia a los trabajadores: 1. Turismo, 2. Aeronáutica, 3. Agroindustria/procesamiento de alimentos, 4. Call centers, 5. Industria mecánica/eléctrica y electrónica, 6. Tecnología de información y comunicaciones y 7. Logística y servicios internacionales.



2. Información de orientación y consejería vocacional para estudiantes próximos a graduarse o iniciar una carrera vocacional

El objetivo es que los futuros estudiantes de institutos vocacionales o centros de capacitación tengan acceso de antemano a información sobre la calidad de la educación impartida en estos centros así como del grado de éxito en la inserción laboral que dichos programas tienen.

3. Mejorar los Sistemas de Información del Mercado Laboral

Un fundamento de este sistema es que exista información de alta calidad proveniente de la investigación sobre los cambios en la demanda de la fuerza de trabajo y las habilidades requeridas por los empleadores. Lo que se persigue es contar con un sistema de información laboral que provea regularmente a entidades de gobierno, centros de capacitación, empresarios, empleados y estudiantes con información relevante sobre las tendencias de la oferta y demanda para que cualquier persona pueda hacer decisiones informadas.

4. Creación de Alianzas Público-Privadas

Se espera crear al menos diez alianzas con empresas, centros de formación técnica/vocacional y de capacitación. El objeto es complementar los recursos de USAID con los de otros actores en una proporción de al menos uno a uno. Con las alianzas se espera ya sea ampliar la capacidad de enseñanza a más estudiantes y/o mejorar la calidad de la misma. Asimismo se esperaría hacer inversiones puntuales en pequeñas mejoras en equipos y materiales.

Es importante señalar que la implementación y ejecución del Programa será posible debido al apoyo y colaboración de nuestros asociados como son: el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), la Agencia de Promoción de Inversiones de El Salvador (PROESA), la Fundación Empresarial para el Desarrollo Educativo (FEPADE), la Fundación Salvador del Mundo (FUSALMO), la Fundación para la Educación Integral Salvadoreña (FEDISAL), la Fundación Teletón Pro Rehabilitación (FUNTER), Citi El Salvador y Aeroman El Salvador.

Atentamente,



Mario Stanley Cáceres
Subdirector

San Salvador, junio de 2010

I

Resumen Ejecutivo

El presente documento tiene como objetivo conocer las dificultades de empleabilidad que enfrentan los diferentes sectores productivos en El Salvador, para orientar las acciones que impulsará el Programa de USAID para Mejorar el Acceso al Empleo.

Para comprender la situación de la empleabilidad es importante analizar las condiciones actuales del mercado laboral, unido al impacto de la crisis y los desafíos de lograr crecimiento y bienestar.

Fuentes oficiales muestran que el Producto Interno Bruto (PIB) en El Salvador para el año 2009 cayó en 2.5%, afectado por la desaceleración de las ramas productivas de la economía. La caída del PIB entre el año 2008-2009 se refleja en la reducción de la demanda laboral, que para el año 2009 disminuyó un 3% respecto al año anterior, implicando una pérdida de casi 70 mil puestos de trabajo (incluye sector formal, informal, ocupados y remunerados).

El presente análisis integró a más de 90 empresas de diferentes tamaños de 6 sectores, clasificados de acuerdo a los criterios del Ministerio de Economía y considerados como más dinámicos en términos de la generación de empleos. Además se sostuvieron reuniones con 11 gremiales e instituciones y se analizaron diversos documentos de importancia nacional y plena actualidad. El sondeo fue realizado desde el 1 de marzo al 9 de abril del año en curso, por un equipo de consultoras externas, con el apoyo del equipo técnico del Programa. Integró como fuentes secundarias el análisis documental, basado en diversidad de fuentes nacionales.

En el sondeo se constató que las empresas encuestadas que crecieron en número de nuevos empleos durante el 2009 pertenecían a los subsectores de: servicios empresariales a distancia, comercio-distribución y metal mecánica, papel, cartón, plástico. Los nuevos empleos reportados para ese año se concentran en plazas de agente operador (72.4%), producción (11%) y ventas (7.3%), sumando 3,150 nuevas plazas.

El estudio considera que a pesar de algunas señales positivas en los mercados, no existe certeza sobre la solidez y velocidad con la que se logrará la plena recuperación

económica mundial y con ella la recuperación de los empleos perdidos. Las principales estimaciones consideran que durante el año 2010 podría recuperarse únicamente el 22.3% de los empleos perdidos durante el año 2009, como resultado del crecimiento de sectores específicos.

De acuerdo al sondeo, los subsectores que proyectan mayor generación de empleos durante el 2010 son: a) servicios empresariales a distancia, b) textiles y confección y c) comercio-distribución. Sin embargo, es importante mencionar otros sectores con potencial de crecimiento, con amplias perspectivas de calidad, pero con menor volumen de generación de nuevos empleos en términos cuantitativos, tales como el sector de desarrollo de software y la industria de alimentos y bebidas. Los nuevos empleos proyectados para el 2010 se concentran en plazas de: agente operador (48.3%), mecánico (18.9%), atención al cliente (12.5%) y ventas (10.2%), sumando alrededor de 5,343 nuevas plazas para el 2010 entre las empresas encuestadas.

En un 80% las empresas entrevistadas manifiestan tener dificultades para contratar nuevos empleados, principalmente en las áreas de: administración (30.4%), producción (29%) y operadores (29%). La dificultad se atribuye a que no existe personal adecuado para ciertas plazas, no conocen de programas de capacitación adecuados a sus necesidades o por falta de información del mercado laboral.

A lo largo del estudio se puede concluir que la mayoría de los sectores tienen necesidad de personal con conocimientos de inglés e informática. Así mismo se identificaron sectores con potencial de crecimiento, cuyas necesidades tecnológicas y de recurso humano se deben analizar a profundidad con el fin de desarrollar programas de capacitación idóneos para concretar su potencial.

Además, se evidenció que persiste una brecha entre los perfiles profesionales formados en las instituciones educativas y los perfiles requeridos por la empresa privada, por lo tanto debe fortalecerse el acercamiento entre la academia y el sector privado para alinear oferta y demanda.

II

Introducción

El problema del empleo se ha agravado como uno de los efectos de la crisis económica que el mundo ha vivido en estos últimos años. En países como El Salvador los efectos se hicieron sentir en la pérdida de 70,000 puestos de trabajo durante el año 2009 (empleo formal e informal, ocupados y remunerados), de acuerdo a la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, de la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC), 2009. Las respuestas rápidas a esta problemática, se vuelven complejas cuando en el mercado laboral no existe un equilibrio entre la oferta, la demanda y las opciones de formación y desarrollo profesional, las cuales, no están totalmente alineadas con las necesidades del mercado laboral.

El programa de USAID para Mejorar el Acceso al Empleo, ejecutado por el consorcio CARANA/RTI, inició sus actividades en diciembre de 2009 y tiene como objetivo mejorar el funcionamiento del mercado laboral para equilibrar las capacidades de los trabajadores con la demanda de los empleadores. Lograr esta meta significa primero, conocer las necesidades, dificultades y proyecciones de crecimiento de los empleadores; segundo, identificar la oferta de formación profesional existente en el país y, tercero, conocer cuáles son las cualificaciones actuales de la fuerza de trabajo del mercado laboral, para finalmente comparar si responden a la demanda del mercado laboral.

El presente sondeo con empresas es una de las primeras actividades del programa, que busca tener un acercamiento a la realidad de los empleadores para conocer las dificultades de empleabilidad de ciertos sectores productivos en El Salvador, sus proyecciones de crecimiento así como sus programas de capacitación interna y externa. Este punto de partida responde a la estrategia de fortalecer los puentes existentes entre oferta y demanda del mercado laboral del país.

El método utilizado para el sondeo fue el “diagnóstico rápido” a una muestra de empresas seleccionadas por conveniencia. Las personas entrevistadas fueron altos ejecutivos de estas empresas, a quienes se les pasó una encuesta estructurada en tres áreas: proyección de crecimiento, problemas en la contratación de personal y capacitaciones internas y externas. Como complemento a la información obtenida de las encuestas, se hizo una revisión documental del mercado laboral en el país así como entrevistas con gremios e instituciones relacionadas con la temática.

El problema del empleo se ha agravado como uno de los efectos de la crisis económica que el mundo ha vivido en estos últimos años. En países como El Salvador los efectos se hicieron sentir en la pérdida de 70,000 puestos de trabajo durante el año 2009 (empleo formal e informal, ocupados y remunerados), de acuerdo a la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, de la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC), 2009. Las respuestas rápidas a esta problemática, se vuelven complejas cuando en el mercado laboral no existe un equilibrio entre la oferta, la demanda y las opciones de formación y desarrollo profesional, las cuales, no están totalmente alineadas con las necesidades del mercado laboral.

El programa de USAID para Mejorar el Acceso al Empleo, ejecutado por el consorcio CARANA/RTI, inició sus actividades en diciembre de 2009 y tiene como objetivo mejorar el funcionamiento del mercado laboral para equilibrar las capacidades de los trabajadores con la demanda de los empleadores. Lograr esta meta significa primero, conocer las necesidades, dificultades y proyecciones de crecimiento de los empleadores; segundo, identificar la oferta de formación profesional existente en el país y, tercero, conocer cuáles son las cualificaciones actuales de la fuerza de trabajo del mercado laboral, para finalmente comparar si responden a la demanda del mercado laboral.

El presente sondeo con empresas es una de las primeras actividades del programa, que busca tener un acercamiento a la realidad de los empleadores para conocer las dificultades de empleabilidad de ciertos sectores productivos en El Salvador, sus proyecciones de crecimiento así como sus programas de capacitación interna y externa. Este punto de partida responde a la estrategia de fortalecer los puentes existentes entre oferta y demanda del mercado laboral del país.

El método utilizado para el sondeo fue el “diagnóstico rápido” a una muestra de empresas seleccionadas por conveniencia. Las personas entrevistadas fueron altos ejecutivos de estas empresas, a quienes se les pasó una encuesta estructurada en tres áreas: proyección de crecimiento, problemas en la contratación de personal y capacitaciones internas y externas. Como complemento a la información obtenida de las encuestas, se hizo una revisión documental del mercado laboral en el país así como entrevistas con gremios e instituciones relacionadas con la temática.

Los resultados del sondeo fueron presentados a representantes del sector privado, de instituciones educativas y de capacitación, de la cooperación internacional y del Gobierno de El Salvador el día 29 de junio en San Salvador. Los resultados sumados a la retroalimentación e insumos que proporcionaron los asistentes durante dicho evento serán utilizados para profundizar la discusión con sectores relacionados, identificar áreas de desarrollo y definir actividades de colaboración para la mejora de los sectores.

III

Contexto Nacional

Actualmente, no se puede analizar las condiciones del mercado laboral sin partir de la crisis que enfrenta El Salvador en cuanto a los desafíos de lograr el crecimiento y bienestar inclusivos, en un entorno de fuertes presiones ejercidas por la crisis financiera y económica internacional que originada en los países desarrollados y propagada rápidamente a todo el mundo a través de los sistemas financieros provocó la fuerte desaceleración de la economía mundial y del comercio internacional y produjo la recesión de los Estados Unidos, principal socio comercial del país.

Impactos en El Salvador¹

La magnitud del impacto de la crisis en el país se reflejó con mayor intensidad en el 2009, a través de la fuerte caída del flujo de remesas, la reducción de las exportaciones e inversiones, y el menor acceso al crédito, que consecuentemente contrajeron la actividad económica y el consumo, y por lo tanto, el empleo y los ingresos. Para el primer semestre, la significativa caída en las exportaciones y las remesas que actuaron como los principales canales de transmisión en el país fue evidenciada en el franco deterioro de los principales indicadores macroeconómicos, logrando revertir la aunque moderada, constante tendencia de crecimiento que traía el país.

De acuerdo a proyecciones oficiales del BCR utilizadas en la reciente investigación de la Fundación para la Educación Integral Salvadoreña (FEDISAL) en su Boletín No. 1, Año 2010, "Formación y Empleo", el crecimiento del PIB para 2009 cayó en 2.5%, influenciado por la caída de todas las ramas productivas, excepto los servicios de gobierno. Los sectores afectados con mayor fuerza fueron el comercio, restaurantes y hoteles y la industria manufacturera, que en conjunto generaban el 45.9% de la ocupación total del país.

La señalada caída del PIB 2009 se tradujo en menores niveles de consumo, deprimiendo la tendencia de la actividad económica, lo cual ha sido confirmado por el Índice del Volumen de la Actividad Económica (IVAE), que según reciente publicación del BCR se situó en -6.9% para enero de 2010 Banco Central de Reserva, Boletín Económico Mensual, Enero 2010².

¹El presente apartado se fundamenta en documentos de investigación y análisis de, 1) FEDISAL, Boletín "Formación y Empleo", Tendencias del Empleo, No. 1, año 2010; 2) Organización Internacional del Trabajo, "Panorama Laboral 2009", América Latina y el Caribe, 2009. 3) Banco Central de Reserva de El Salvador, "Estructura del Mercado Laboral en El Salvador: Resultados del VI Censo de Población 2007", 15 de agosto de 2008 4) PNUD, "Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2007-2008: El Empleo en uno de los Pueblos más Trabajadores del Mundo", El Salvador, 2008.

²Banco Central de Reserva, Boletín Económico Mensual, Enero 2010.

Impacto en mercado laboral

El impacto más sensible de la crisis en los países en desarrollo fue la contracción de la capacidad de generación de empleos. De allí, que uno de los mayores desafíos que afrontan los diferentes sectores del país, principalmente el Gobierno, es lograr revertir los efectos en la demanda laboral, tanto por la incidencia que la pérdida de empleos conlleva en términos de ingresos y el poder de compra de la población y el subsecuente deterioro de los indicadores sociales que ello implica, como por los riesgos del aumento de la informalidad y marginalidad, que en conjunto pueden conducir a la formación de un círculo vicioso que profundice la pobreza. En tal sentido, el desafío para El Salvador es evitar la anulación de esfuerzos anteriores que lograron según cifras oficiales reducir la pobreza del 66% en 1991 a 34.6% en 2007 y sus positivos efectos en el mejoramiento de otros indicadores sociales, así como evitar el crecimiento de la informalidad que ya promediaba el 55%.

Como se observa en el Cuadro No. 1, la demanda laboral 2008 para el país, establecida en 2.3 millones de Ocupados Totales, disminuyó en 2009 en un 3% respecto al año anterior, implicando una pérdida de casi 70,000 puestos de trabajo. Asimismo, el Cuadro No. 2 demuestra que del referido total de puestos perdidos, las disminuciones más significativas se reflejaron en los siguientes Sectores: el 36.6% en Comercio, Restaurantes y Hoteles, 24.7% en la Industria Manufacturera, y el 16.5% en la Agricultura. Un aspecto importante a considerar, es que de acuerdo a la investigación realizada por FEDISAL, de la referida pérdida total de puestos de trabajo, el 55% era desempeñado por hombres.

Cuadro No. 1
Demanda laboral sectorial 2008 - 2010 proyectada y variaciones anuales

Ramas	Ocupación Total ³				
	2008	2009	Cambios 2009/2008	2010 Proyectado	Cambios 2010/2009
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	420,003	408,517	(11,486)	410,982	2,465
Pesca	18,985	18,790	(195)	19,037	247
Explotación minas y canteras	3,245	3,104	(141)	3,120	15
Industria manufacturera	400,890	383,678	(17,212)	385,216	1,538
Suministro electricidad, gas y agua	11,811	11,375	(436)	11,426	51
Construcción	135,249	132,854	(2,395)	137,953	5,099
Comercio, hoteles y restaurantes	677,590	652,158	(25,432)	654,741	2,583
Transporte, almacén, y comunicaciones	98,846	95,880	(2,766)	96,497	616
Interm. financiera e inmobiliarias	117,020	113,481	(3,539)	114,581	1,100
Hog. con servicio doméstico	109,195	107,667	(1,528)	108,097	431
Administ. pública y defensa	99,410	100,702	(1,292)	101,810	1,108
Enseñanza, serv. com, soc, salud, otros.	257,006	251,311	(5,695)	251,559	248
TOTAL	2,349,050	2,279,517	(69,533)	2,295,018	15,502

Fuente: Elaboración propia con base a cuadros estadísticos de Boletín No. 1, Año 2010, "Formación & Empleo, FEDISAL.

³Los datos de ocupación y por lo tanto, los datos proyectados para 2010 por FEDISAL, presentados en Cuadros No. 2 y 3, se fundamentan en los resultados de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples que elabora DIGESTYC, con base a expansiones de la muestra de hogares que utiliza la referida encuesta; en tal sentido, a nivel nacional, son datos estimados.

Cuadro No. 2
Cambios en demanda laboral sectorial 2009/2008 y en 2010/2009 proyectada

Ramas	Cambios ocupación total			
	Cambios 2009/2008	Participación sectorial en pérdida de puestos de trabajo	Cambios 2010/2009	Participación sectorial en generación de puestos de trabajo
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	(11,486)	16.5%	2,465	15.9%
Pesca	(195)	0.3%	247	1.6%
Explotación minas y canteras	(141)	0.2%	15	0.1%
Industria manufacturera	(17,212)	24.7%	1,538	9.9%
Suministro electricidad, gas y agua	(436)	0.6%	51	0.3%
Construcción	(2,395)	3.4%	5,099	32.9%
Comercio, hoteles y restaurantes	(25,432)	36.6%	2,583	16.7%
Transporte, almacén, y comunicaciones	(2,766)	4.0%	616	4.0%
Interm. financiera e inmobiliarias	(3,539)	5.1%	1,100	7.1%
Hog. con servicio doméstico	(1,528)	2.2%	431	2.8%
Admón. pública y defensa	1,292	-1.9%	1,108	7.1%
Enseñanza, serv. comerc. soc. salud, otros.	(5,695)	8.2%	248	1.6%
TOTAL	(69,533)	100.0%	15,502	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base a cuadros estadísticos de Boletín No. 1, Año 2010, "Formación y Empleo, FEDISAL.

La caída en el nivel de ocupados totales⁴ del país a nivel sectorial, fue confirmada a nivel del empleo formal a través de las estadísticas de cotizantes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

De acuerdo a estadísticas del ISSS comparando el promedio de cotizantes de diciembre 2008 y diciembre 2009 se evidencia la pérdida de 26,947 empleos formales en el sector privado. Se presentan a continuación gráficas con datos de cotizantes en los sectores más representativos y considerados en este sondeo:

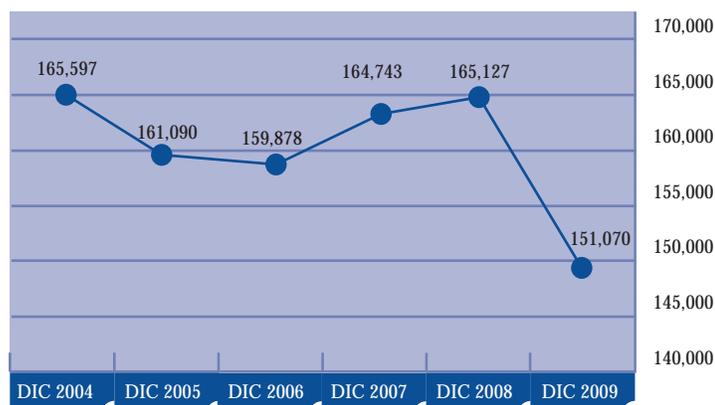
Empleo formal sobre la base de información de cotizantes del Instituto Salvadoreño Seguro Social (ISSS). Datos comparativos 2004 a 2009.

Según datos del ISSS, el sector de industrias manufactureras es el mayor empleador con cerca del 28% general. El sector mostró su máxima empleabilidad en 2004, mostrando una tendencia a la baja en 2005 y 2006, cuando perdió alrededor de 5,700 cotizantes en 2006, 3.5% con respecto a 2004.

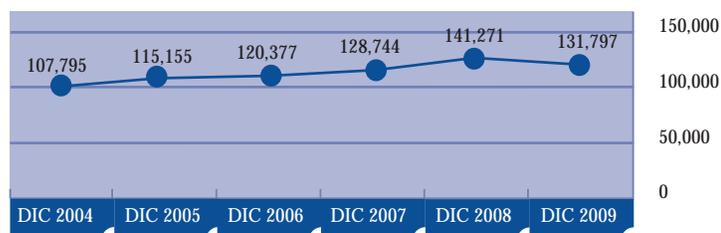
A pesar que en 2007 y 2008 recuperó casi los niveles de 2004, el impacto de la crisis ocasionó una considerable caída en 2009 de cerca de 14,000 cotizantes, un 8.5% menos con respecto al año anterior.

⁴Es importante considerar que la categoría de ocupados incluye trabajadores remunerados y no remunerados. Asimismo, que los trabajadores remunerados incluyen aquellos que trabajan en empleo formal (pagan ISSS, AFP, etc.) y los que trabajan en empleo informal (perciben salario, pero no cotizan seguridad social, salud y previsual). En tal sentido, las estadísticas de ocupación total o sectorial no son coincidentes con las de cotizantes del ISSS.

Sector industrias manufactureras número de cotizantes ISSS



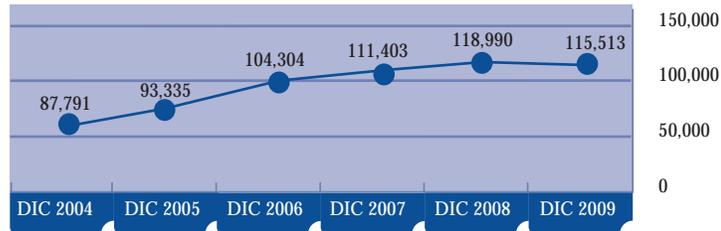
Sector comercio, restaurantes y hoteles número de cotizantes ISSS



Según cotizantes del ISSS, el sector comercio, restaurante y hoteles es el segundo mayor empleador con alrededor de 24% general. Entre 2004-2008, el sector mostró una tendencia creciente de 8,300 cotizantes por año, 33,475 en el período.

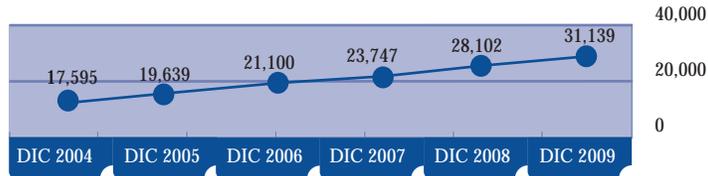
A raíz de la crisis, decreció en 5,474 cotizantes, que representó 3.9% respecto a 2008. El sector de establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles es el tercer mayor empleador con un peso aproximado de 21%. El comportamiento fue bastante estable con tendencia creciente hasta 2008. El impacto de la crisis, sin embargo, hizo retroceder el número de cotizantes en 2009, perdiéndose casi 3,500, equivalente a una caída del 2.9% respecto a 2008.

Sector establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles
número de cotizantes ISSS



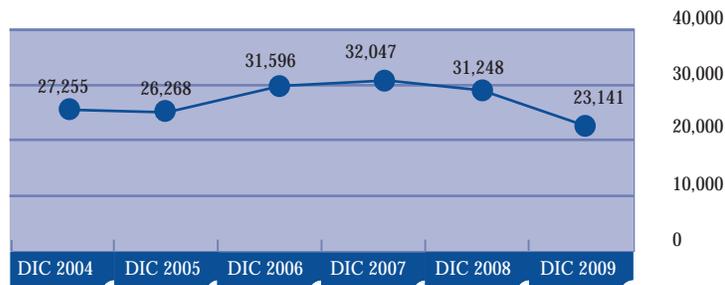
El sector transporte, almacenamiento y comunicaciones con un peso aproximado de 5.6% como empleador, muestra un importante desarrollo en 2004-2009. A pesar de ello, en 2009 se observó un menor crecimiento de cotizantes respecto a los de 2008. En 2009/2008 se incorporaron 3,037, mientras que en el ejercicio anterior habían sido 4,355.

Sector transporte, almacenes y comunicaciones
número de cotizantes ISSS



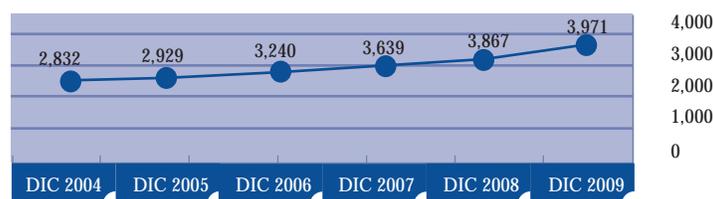
El sector construcción con peso promedio de 4.2% de cotizantes a nivel general, muestra una tendencia inestable. En 2006 mostró crecimiento respecto a 2004-2005, agregando cerca de 4000 cotizantes, un 20%. Esta situación se mantiene relativamente estable en 2007-2008. Como efecto de la crisis, en 2009 retrocedió por debajo de los niveles de 2004, perdiendo alrededor de 8,000 cotizantes, un 26% con respecto al año 2008.

Sector construcción
número de cotizantes ISSS



El sector de servicios básicos, menor empleador con un 0.7% general, tuvo una tendencia creciente durante 2004-2008, agregando 1,138 cotizantes en ese período, con un promedio de 228 cotizantes por año. A pesar que en 2009 el sector continuó creciendo, fue impactado por la crisis con un menor crecimiento de 104 cotizantes respecto a 2008.

Sector electricidad, luz y agua
número de cotizantes ISSS



Perspectivas económicas 2010

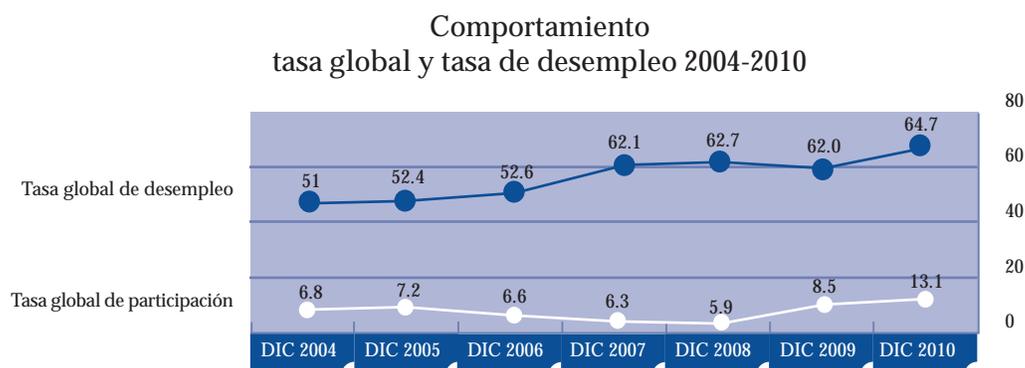
A pesar de algunas señales positivas en los mercados, no existe certeza sobre la solidez y la velocidad con que se logrará la plena recuperación económica mundial. En función de ello, el Gobierno de El Salvador trabaja en atenuar los efectos de la crisis, apostando a la generación de nuevas y mayores oportunidades de negocios, empleo e ingresos, que estimulen la reactivación económica y la recuperación de la ruta al crecimiento. En ese marco, se prioriza el estímulo al incremento y diversificación productiva de bienes y servicios para el mercado local y externo, y la atracción de inversión extranjera directa y local, teniendo a la base el fortalecimiento de la competitividad.

En tal contexto, la proyección oficial de crecimiento para 2010⁵ Proyecciones de FEDISAL en Boletín de “Formación y Empleo”, No. 1, año 2010, utilizando como base datos del Banco Central de Reserva (BCR) ha sido establecida en +0.5%, producto de la prevista expansión del 4.9% en el sector construcción, 2.2% en bancos, seguros y otras instituciones financieras, 0.7% en transporte, almacenamiento y comunicaciones y 0.4% en comercio, restaurantes y hoteles, así como el leve crecimiento del resto de ramas productivas, a excepción del sector de industria manufacturera, para el cual se prevé que persista una caída de 0.2% respecto a 2009. Este menor ritmo de caída respecto a la reflejada en 2009/2008 que fue de 2.8%, de alguna forma estaría señalando una leve recuperación del sector, lo que podrá recobrar parte de los puestos de trabajo perdidos.

⁵ Proyecciones de FEDISAL en Boletín de “Formación y Empleo”, No. 1, año 2010, utilizando como base datos del Banco Central de Reserva (BCR).

Perspectivas Económicas y del Mercado Laboral 2010

Con base a la anterior proyección de crecimiento del PIB 2010, el Cuadro No. 2 presentado anteriormente también presenta la demanda laboral 2010 proyectada por FEDISAL, que llega a determinar la creación de 15,502 nuevas posiciones de trabajo. Ello significaría una recuperación del 22.3% de los puestos de trabajo perdidos en 2009, y a su vez implicaría un déficit del 77.7% para proporcionar ocupación a los restantes 54,031 trabajadores que lo perdieron. En adición, de acuerdo a recientes proyecciones oficiales,⁶ la población en edad de trabajar aumentará en 2010, en 64,135 personas, lo que aumentaría la presión de requerimientos de puestos de trabajo. El comportamiento de la tasa global de participación y de la tasa de desempleo desde 2004 hasta las proyectadas para 2010, se presentan en la gráfica a continuación:



Fuentes:
Años 2004 a 2008: EHPM
Años 2009 a 2010: FEDISAL

La tasa global de Participación indica el porcentaje de personas ocupadas y aquellas ofertando su fuerza de trabajo, y muestra estabilidad del 2004 al 2006. En 2007 aumentó casi 10 puntos porcentuales, manteniéndose estable hasta 2009. Dado el impacto de la crisis y el crecimiento de la población en edad de trabajar, para 2010 se proyecta un aumento de 2.7% respecto a 2009.

La tasa de desempleo cuya tendencia decreciente llegó a reflejar su mínimo nivel en el 2009 con un 5.9%, revirtió su tendencia tras el impacto de la crisis, aumentando 2.6% y ubicándose en 8.5% en 2009. Con base a la evaluación de los efectos de la crisis, FEDISAL proyecta que para 2010 dicha tasa crecerá en 4.6% respecto a 2009, llegando a ubicarse en 13.1%.

⁶Dirección General de Estadísticas y Censos, DIGESTYC, Encuesta de Hogar y Propósitos Múltiples, El Salvador, año 2008

Con base en lo ya señalado, es importante considerar que la recuperación de la tendencia positiva de crecimiento no será suficiente para producir un descenso significativo del total de personas que el impacto de la crisis dejó desempleadas, ni para absorber a la nueva fuerza laboral que se incorpora anualmente.

A pesar del poco estímulo a la producción y por lo tanto a la demanda laboral, que aún impone los efectos de la crisis mundial experimentada, la superación del impacto interno causado demanda mucha creatividad, flexibilidad y dinamismo. En tal sentido, El Salvador tiene ante sí un contexto de desafíos y oportunidades. De hecho, su principal reto es la recuperación y crecimiento; sin embargo, está en relación directa con la velocidad de recuperación económica mundial, por lo que debe reconocerse que su pleno logro estará incidido por factores externos fuera de control.

Es importante no perder de vista que el país también cuenta con oportunidades para el crecimiento que se traducen en la necesidad de estimular el incremento y diversificación productiva, las exportaciones, y la inversión local y extranjera. Se puede incidir directamente en su logro a través de intensificar los esfuerzos por mejorar los elementos de competitividad, condición esencial para penetrar y posicionar productos y servicios en los mercados y generar empleos e ingresos.

Tal proceso de incidencia conllevaría entre otros esfuerzos la identificación de nuevos nichos que surjan principalmente de la modificación en los patrones de consumo y producción que derivan de la reducción del poder adquisitivo mundial, a cuya base el fomento de cadenas productivas y de valor también contribuirá a consolidar la apuesta de imprimir mayor valor agregado a la producción del país.

Debe reconocerse, sin embargo, que los cambios en la demanda de bienes y servicios también conllevan cambios en la calidad de la oferta laboral. Asimismo, que independientemente del cambio en la demanda que pueda generar la coyuntura mundial, la creciente competencia en los mercados acentuada por los esfuerzos de recuperación de los países mantendrá vigentes sus altas exigencias de calidad y productividad y de constante incorporación de innovaciones tecnológicas, en todos los procesos productivos y empresariales. Esto conduce a la necesidad de prestar mayor atención al desarrollo del recurso humano que las administra y opera, por ser el elemento crítico de éxito en la mejora de dichas gestiones de competitividad.

Partiendo de lo antes señalado, es importante reconocer que el desafío de recuperación y re encauzamiento del país demanda dinamizar su mercado laboral a través de fortalecer y desarrollar las capacidades y habilidades de su capital humano.

El Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2007-2008 (PNUD, 2008), establece que la educación y el empleo siguen siendo los principales mecanismos de inclusión social en El Salvador. Sin embargo, a pesar que los más educados consiguen los mejores empleos, los esfuerzos educativos no bastan; estos se deben acompañar de apuestas estratégicas que contribuyan a la generación de empleo masivo. El informe ilustra que a pesar que las personas de 15 a 29 años poseen el doble de escolaridad de quienes tienen 50 a 64 años, enfrentan casi las mismas dificultades que enfrentaron sus padres para encontrar un empleo decente.⁷

En tal contexto y ante los efectos de la crisis habrá que considerar que las personas que han perdido su trabajo necesitarán oportunidades para volver a ser capacitadas a fin de adquirir nuevo conocimiento y herramientas para acceder a nuevos trabajos, que podrán estar en sectores diferentes al que antes se desempeñaron. Igualmente, habrá otros segmentos que optarán por establecer sus propios negocios y demandarán aprender y desarrollar nuevas capacidades y habilidades. No puede obviarse además que la fuerza laboral entrante al mercado seguirá creciendo, y en tal sentido, los jóvenes necesitarán fortalecer su conocimiento y herramientas para competir dentro de un contexto que se caracteriza por la escasez de puestos de trabajo. De acuerdo al documento X ENADE “Empleo, productividad y desarrollo” publicado en enero del 2010 por la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), más del 60% de los salvadoreños son menores de 30 años y están sujetos a ser formados y capacitados en las diferentes áreas tecnológicas y para la prestación de servicios.⁸

De allí que el país debe atender con prioridad aquellas condiciones que constituyen barreras internas al aprovechamiento efectivo de oportunidades que afectan los procesos productivos limitan la productividad y competitividad para consolidar la demanda de bienes y servicios en los mercados, por ejemplo la corrección de brechas y asimetrías en la formación y competencias del recurso humano de acuerdo a la demanda laboral. Todo lo anterior señalaría que superar el impacto de la crisis “requiere una visión integral con políticas macroeconómicas, microeconómicas, mesoeconómicas, sociales y laborales que estimulen la inversión, la productividad, la competitividad, la formación y capacitación, la rentabilidad económica y social de las empresas”.⁹

Dentro de ello, será la efectiva atención a los elementos determinantes de la competitividad¹⁰ y particularmente aquella dirigida al fortalecimiento e intensificación del desarrollo del capital humano que involucre las alianzas estratégicas necesarias entre gobierno, empresa, academia y la cooperación, lo que permitirá incidir directamente en

⁷ Programa de Naciones Unidas, PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2007-2008. El empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo, 2008.

⁸ Asociación Nacional de la Empresa Privada, ANEP, documento “Empleo, productividad y desarrollo”, San Salvador, El Salvador, enero 2010.

⁹ Organización Internacional del Trabajo, Panorama laboral, 2009. Organización Internacional del Trabajo, Panorama laboral, 2009.

¹⁰ Entre ellos, prioritariamente el mejoramiento del clima de negocios, la seguridad jurídica y ciudadana, el fortalecimiento institucional, la eficiencia en la prestación de servicios públicos, el desarrollo de la infraestructura de apoyo a la producción, etc.

lograr el posicionamiento de nuestros productos y servicios en los mercados, el escalamiento de operaciones y su rentabilidad, y por lo tanto, reactivar la economía, recuperar los niveles de empleo e ingresos en forma equitativa, para tender sostenidamente al crecimiento.

IV

Metodología

El sondeo está basado en el uso de una metodología de “diagnóstico rápido”¹¹ con la finalidad de triangular la información de base, sobre la cual se sustenta el Programa de USAID para Mejorar el Acceso al Empleo, el cual se fundamenta en la comprensión de que existe una patente necesidad de fortalecer las competencias de las personas que se emplean en los diferentes sectores de la economía de El Salvador y contar con mecanismos de apoyo que vuelvan más accesible la integración de las personas al trabajo.

Para su desarrollo se utilizó la técnica de la encuesta, la cual se aplicó a altos ejecutivos de los sectores y empresas seleccionadas, con quienes se sostuvo al menos una reunión para llenar los datos del cuestionario; además, los datos obtenidos se complementaron con entrevistas no estructuradas a representantes gremiales y sectoriales. Simultáneamente al levantamiento de datos de fuentes primarias, se obtuvo información secundaria procedente de estudios nacionales que proporcionan datos relevantes acerca del empleo en El Salvador. El uso de las tres fuentes en forma simultánea garantizó la adecuada confrontación y validación de la información obtenida para construir un informe que expresa la síntesis de lo estudiado, analizado y observado.

Para aplicar los cuestionarios y realizar el sondeo rápido, se definió una muestra con criterios cualitativos, fundamentada en la representatividad de las empresas para los diferentes sectores de la economía, es decir, con suficiente conocimiento del sector del cual son parte y con la capacidad de proporcionar información amplia y útil para comprender mejor la dinámica del empleo en El Salvador. La disponibilidad de proporcionar información también constituyó un criterio relevante de selección.

Fuentes y técnicas de investigación



¹¹La garantía de consistencia y validez de la información de un diagnóstico rápido está determinada por el uso de la triangulación de información, es decir el obtener información de diferentes fuentes y a través de diferentes técnicas de recolección para las principales variables que se estudian.

El estudio integró a más de 90 empresas de diferentes tamaños, de 6 sectores económicos, clasificados de acuerdo a los criterios del Ministerio de Economía y considerados como más dinámicos en términos de la generación de empleos. Además se sostuvieron reuniones con 11 gremiales e instituciones y fueron analizados diversos documentos de importancia nacional y plena actualidad. El sondeo fue realizado desde el 1 de marzo al 9 de abril del año en curso, por un equipo de consultoras externas y con el apoyo del equipo técnico del programa.

Dentro de los diferentes sectores empresariales, se seleccionaron los tipos que destacan por su aporte a la economía en lo relacionado a la generación de empleos, tomando en cuenta su participación en el número de cotizantes del Seguro Social. Tendencias y potencial de crecimiento sectorial fue otro criterio de peso y para esta variable se tomó en cuenta la recomendación de gremiales. El sondeo consideró a 95 empresas a las cuales se les aplicó un cuestionario individualizado y entrevistas con representantes de 11 gremiales y sectores.

Cuadro No. 3

Aporte de sectores de actividad económica a la generación de empleo formal y tipos de empresas seleccionadas para sondeo de empleabilidad 2010

Sectores de actividad económica según ISSS	Cotizantes ISSS Dic. 2009	Participación porcentual	Tipos de empresas considerados en sondeo
Industrias manufactureras	148,017	27.3%	Alimentos y bebidas, química-farmacéutica, textiles y confección, metalmecánica/metal/papel/plástico
Comercio, restaurantes y hoteles	133,530	24.7%	Hoteles y restaurantes, comercio y distribución
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles	114,797	21.2%	Bancos, desarrollo de software
Servicios comunales, sociales y personales	73,310	15.5%	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	32,720	6.0%	Logística, servicios empresariales a distancia
Construcción	21,193	3.9%	Construcción
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	12,956	2.4%	
Otras ramas de actividad	4,820	0.9%	
Electricidad, luz y agua	4,249	0.8%	
Explotación de minas y canteras	571	0.1%	

Fuente: Elaboración propia con base en estadísticas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social 2009.

V

Principales hallazgos del sondeo

Crecimiento 2009 por empresas entrevistadas

De acuerdo al sondeo de empleabilidad realizado por el Programa de USAID para Mejorar el Acceso al Empleo durante el año 2009, el 38.9% de empresas entrevistadas creció en número de empleados, el 31.1% se mantuvo y el 30% redujo el número de empleados.

De éstas, las que reflejan crecimiento se concentraron en los subsectores de: servicios empresariales a distancia, comercio–distribución y metal mecánica-papel cartón-plásticos.

El crecimiento en la industria de servicios empresariales a distancia es la que aporta un mayor número de empleos para este año, esto se debe a la competitividad relativa de la industria nacional ante la industria global, la tendencia global por subcontratar servicios empresariales, la labor de promoción ante mercados consumidores, y por ende la creciente demanda de clientes por colocar cuentas con empresas en el país.

Las plazas generadas por las empresas encuestadas durante el año 2009 fueron principalmente en las áreas de agente operador 72.4%, producción 11% y ventas 7.3%, independientemente del sector. El nivel académico requerido para llenar las nuevas plazas en el 2009 corresponde a los niveles superior técnico o superior universitario en similar proporción.

Las empresas que mantuvieron su número de empleos durante el 2009 se encuentran principalmente en la industria de alimentos y bebidas, manifestando que un 50% se mantuvo, un 27.8% disminuyó y 22.2% creció.

Proyecciones de crecimiento 2010 por empresas entrevistadas

Cuadro No. 4
Número y porcentaje de empresas que tienen de nuevos empleos proyectados para el 2010 en los sectores identificados.

Sector identificado	Nuevos empleos proyectados	% de nuevos empleos
Hotel y restaurantes	25	0%
Alimentos y bebidas	205	4%
Servicios empresariales a distancia	2,885	54%
Eléctrica	0	0%
Aeronáutica	84	2%
Logística	39	1%
Textiles y confecciones	980	18%
Construcción	3	0%
Farmacéutico	35	1%
Financiero	0	0%
Telecomunicaciones	0	0%
Comercio y distribución	650	12%
Desarrollo de software	67	1%
Metal mecánica, papel, cartón y plástico	370	7%
Total	5,343	100%

De las empresas encuestadas, el 58.4% manifestaron proyecciones de crecimiento en número de empleo para el 2010. Sobresaliendo las industrias de servicios empresariales a distancia, textiles – confección y comercio - distribución.

Según las empresas entrevistadas la proyección asciende a un total de 5,343 plazas nuevas, el aporte más importante a este total se da en sectores con mayor capacidad de generación de empleo, tales como el sector de servicios empresariales a distancia que proyecta 2,885 plazas nuevas, correspondiendo al 54% del total. Sin embargo, su crecimiento depende de la capacidad de encontrar recurso humano adecuado, lo cual es un reto.

Le sigue en importancia el sector es el sector de textiles y confección con un aporte del 18% y 980 plazas nuevas en el 2010.

La generación de nuevas plazas se concentran en las áreas de agente operador con el 48.3% (esto debido a la alta demanda de puestos de trabajo dentro del sector de servicios empresariales a distancia), en mecánica el 18.9%, en atención al cliente 12.5% y un 10.2% en ventas.

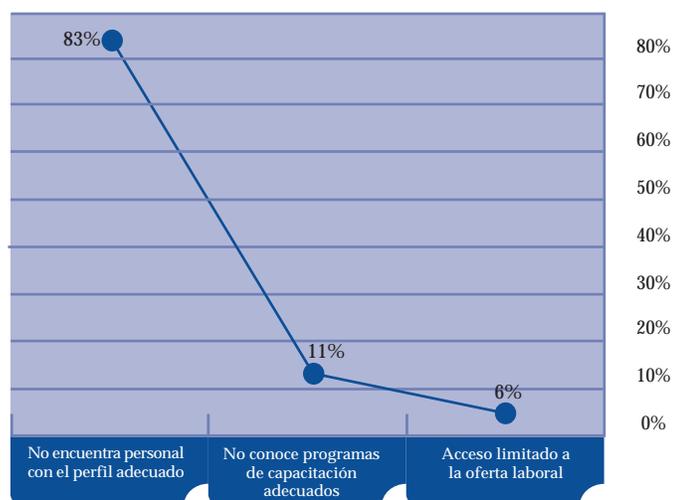
Es importante considerar el potencial de sub sectores como desarrollo de software, que es compuesto por pequeñas y medianas empresas que han reportado crecimiento actual y proyectado aportando de manera importante a la diversificación de la base productiva del país y la calidad de oportunidades de empleo.

Igualmente el sub sector alimentos y bebidas es de suma relevancia a la economía nacional y presenta amplio potencial, siempre y cuando se atiendan sus necesidades de reconversión de procesos y recurso humano.

Finalmente es importante aclarar que a pesar de las proyecciones de empleabilidad para el 2010 consideradas en este documento, apuntan al sector construcción como principal motor para este año; al momento de ser encuestadas las empresas de este sector no reportaron proyecciones de crecimiento. Esto se debe a que se mantienen a la espera de proyectos de inversión pública y de esquemas de financiamiento por negociarse.

Dificultades para contratar nuevos empleados

Gráfico 1
Porcentaje de dificultades que las empresas tienen al contratar empleados dentro de empresas entrevistadas



El 80% de las empresas entrevistadas manifiesta dificultades para contratar nuevos empleados, que se centran principalmente en no poder encontrar personal con el perfil adecuado (83%), ya sea porque no existe recurso con el perfil idóneo o porque la demanda de empleadores excede la oferta del perfil requerido. El 11% de las empresas manifestó

que la dificultad que enfrentan se debe a que no conocen de programas de capacitación adecuados y el 6% apuntó que sus dificultades de contratación se deben al acceso limitado de información en el mercado laboral.

Las áreas en las que las empresas tienen mayor dificultad para encontrar personal son: administración (30.4%), producción (29%) y operadores (29%).

El tipo de dificultad se puede clasificar por tipo de empresa:

Las empresas de servicios empresariales a distancia manifestaron falta de recurso humano con el nivel de inglés que exigen sus clientes. Esta es una limitante inmediata al crecimiento de este subsector, que además se caracteriza por una tasa de rotación alta y canibalismo entre empresas.

Además de la necesidad primaria de personal con manejo de inglés avanzado, estas empresas requieren áreas de especialización adicional, así como de servicios de profesionales con manejo de otros idiomas, dependiendo de la naturaleza de las cuentas que atiendan.

Las empresas de desarrollo de software reportaron dificultad en encontrar personal capacitado y certificado en programas específicos de plataformas que les permitan incrementar sus exportaciones.

Las empresas textiles manifiestan carencia de técnicos con conocimiento en procesos textiles, como: tejeduría, tintorería, acabados, calidad y laboratorio. Además apuntaron a deficiencias en la industria que da soporte al sector como: servicios de laboratorio, mecánicos, eléctricos y electricistas.

Por otro lado, las empresas de confección que están reconvirtiéndose a paquete completo han manifestado dificultad en encontrar perfiles específicos como: patronistas, personas para desarrollo de producto, diseño, merchandising y compras.

Las empresas de confección que se enfocan en contratos multi-estilo manifestaron dificultad de encontrar mecánicos que sepan trabajar con las máquinas de costura industrial y que los jefes de mecánica deben tener conocimiento de inglés para referirse a manuales de equipo. Es importante mencionar que la proporción de mecánicos por máquina es mayor en las empresas que tienen contratos multi-estilo.

Las empresas de alimentos y bebidas manifiestan dificultades para contratar personal en las áreas de manejo de calidad y producción tales como: buenas prácticas de manufactura, métodos HACCP (Análisis de Peligros y Puntos Críticos, por sus siglas en inglés), analistas de calidad y microbiología y seguridad industrial.

A través del sondeo se identificaron dificultades comunes o transversales, como la necesidad de contar con personal bilingüe (inglés) y con conocimiento en áreas de tecnología e informática.

Varias de las empresas entrevistadas manifestaron que el recurso humano recién graduado, tanto a nivel técnico como universitarios no cuenta con conocimientos prácticos de la industria y tienen que formarlos internamente; lo cual apunta a la necesidad de desarrollar un programa nacional de pasantías, tomando en cuenta las necesidades actuales del sector privado.

Otra dificultad común es la confiabilidad. Por la situación de inseguridad que prevalece en el país, el manejo de información confidencial de clientes, manejo de mercancías y certificaciones como BASC, las empresas se ven obligadas a realizar rigurosos sondeos de seguridad a nuevos empleados. En este proceso las empresas invierten recursos y descartan una proporción substancial de empleados potenciales.

A la vez, los salvadoreños aspirantes a un empleo deben invertir recursos para cumplir ciertos requisitos para ser considerados al empleo. Los requisitos más comunes son: solvencia policial, certificación de antecedentes penales, chequeo médico y fotografías. En términos económicos esto implica una inversión mínima de \$36.00, sin tomar en cuenta costos de transporte y una inversión en tiempo de un día y medio. Es importante mencionar que la solvencia policial es vigente entre 1-6 meses y la certificación de antecedentes penales es vigente entre 3-6 meses.

Cuadro No. 5
Áreas en las que las empresas manifiestan tener mayor dificultad en la contratación de empleados

Sectores identificados	Manejo de IT	Dominio inglés	Uso de maquinaria	Disposición e iniciativa	Falta de experiencia	Contabilidad	Total
Hotel y restaurantes	0.0%	3.3%	.0%	1.7%	3.3%	.0%	8.4%
Alimentos y bebidas	0.0%	1.7%	8.3%	.0%	6.7%	1.7%	18.3%
Servicios empresariales a distancia	3.3%	10.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	13.3%
Eléctrica	0.0%	.0%	.0%	1.7%	.0%	.0%	1.7%
Aeronáutica	0.0%	1.7%	.0%	.0%	.0%	.0%	1.7%
Logística	1.7%	.0%	.0%	.0%	3.3%	.0%	5.0%
Textiles y confecciones	0.0%	1.7%	11.7%	.0%	.0%	.0%	13.3%
Construcción	0.0%	.0%	.0%	1.7%	1.7%	.0%	3.3%
Farmacéutico	3.3%	1.7%	.0%	.0%	1.7%	1.7%	8.3%
Financiero	0.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
Telecomunicaciones	1.7%	.0%	.0%	1.7%	.0%	.0%	3.3%
Comercio y distribución	0.0%	1.7%	.0%	.0%	5.0%	.0%	6.7%
Desarrollo de software	5.0%	.0%	.0%	.0%	5.0%	.0%	10.0%
Metal mecánica, papel, cartón y plástico	3.3%	.0%	1.7%	.0%	1.7%	.0%	6.7%
Total	18.3%	21.7%	21.7%	6.7%	28.3%	3.3%	100.0%

Capacitación

Cuadro No. 6
Porcentaje por áreas en que las empresas capacitan al personal por sector

Sectores identificados	Admon.	Ventas	Manejo de Mecánica		Producción	Inglés	IT	Valores	% Total
				alimentos					
Hotel y restaurantes	1.54	-	-	-	1.54	-	-	-	3.09
Alimentos y bebidas	0.92	0.30	-	-	6.09	-	-	1.67	8.97
Servicios empresariales a distancia	3.95	8.96	-	-	3.98	5.98	4.43	-	27.30
Eléctrica	-	5.23	-	-	-	-	-	6.77	12.00
Aeronáutica	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Logística	0.29	-	-	-	-	0.07	0.01	0.05	0.43
Textiles y confecciones	0.05	-	-	0.08	13.58	-	0.05	-	13.76
Construcción	0.35	-	-	-	-	-	-	0.25	0.60
Farmacéutico	0.34	1.30	-	-	0.85	0.53	-	-	3.03
Financiero	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Telecomunicaciones	0.25	6.10	-	-	-	-	2.99	-	9.34
Comercio y Distribución	0.93	8.15	1.49	0.40	-	-	-	3.49	14.46
Desarrollo de software	0.03	0.03	-	-	0.14	-	0.16	-	0.37
Metal mecánica, papel, cartón y plástico	1.04	0.28	-	0.03	5.30	-	-	-	6.66
Total	9.70	30.36	1.49	0.51	31.49	6.58	7.64	12.23	100.00

Entre las empresas entrevistadas, el 93.6% manifestó invertir en reforzar las capacidades y habilidades de sus empleados. Dentro de las áreas que más se refuerzan destacan producción (31.5%), ventas (30.4%), valores (12.2%), administración (9.7%); en menor porcentaje las empresas también invierten en áreas como manejo de alimentos, mecánica, inglés y computación.

Cuadro No. 7
Porcentaje de utilización de la capacitación interna o externa por sector que aplica la empresa privada

Sectores identificados	Cuentan con programa de capacitación interna			Utilizan servicios de capacitación externa		
	Sí	No	% Total	Sí	No	% Total
Hotel y restaurantes	4.4%	2.2%	6.7%	4.4%	2.2%	6.7%
Alimentos y bebidas	17.8%	2.2%	20.0%	17.8%	2.2%	20.0%
Servicios empresariales a distancia	6.7%	2.2%	8.9%	7.8%	1.1%	8.9%
Eléctrica	2.2%	.0%	2.2%	2.2%	.0%	2.2%
Aeronáutica	1.1%	.0%	1.1%	1.1%	.0%	1.1%
Logística	2.2%	4.4%	6.7%	5.6%	1.1%	6.7%
Textiles y confecciones	7.8%	1.1%	8.9%	8.9%	.0%	8.9%
Construcción	2.2%	1.1%	3.3%	3.3%	.0%	3.3%
Farmacéutico	5.6%	2.2%	7.8%	6.7%	1.1%	7.8%
Financiero	1.1%	.0%	1.1%	1.1%	.0%	1.1%
Telecomunicaciones	3.3%	.0%	3.3%	3.3%	.0%	3.3%
Comercio y distribución	10.0%	2.2%	12.2%	12.2%	.0%	12.2%
Desarrollo de software	7.8%	1.1%	8.9%	5.6%	3.3%	8.9%
Metal mecánica, papel, cartón y plástico	8.9%	.0%	8.9%	8.9%	.0%	8.9%
Total	81.1%	18.9%	100.0%	88.9%	11.1%	100.0%

El 88.9% de las empresas entrevistadas manifestó utilizar los servicios de capacitación externa, el 10% de las empresas mencionan no haber utilizado estos servicios y el 1.1% no respondió ó no sabe.

Es importante mencionar que las empresas que utilizaron los servicios de capacitación externa son aquellas que conocen y hacen uso de los mecanismos y facilidades que ofrece el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP). El 10% manifestó no utilizarlos por desconocimiento de las facilidades de apoyo a través del INSAFORP o por falta de presupuesto.

Las empresas que utilizaron capacitación externa manifestaron trabajar con las siguientes instituciones: ITCA/FEPADE (30%), Universidad Don Bosco (12.9%) y otras empresas consultoras, siempre con la ayuda de INSAFORP (15.7%). Así mismo las empresas que utilizan los cursos de INSAFORP mencionan las diferentes modalidades (abiertos, cerrados y especializados).

La mayoría de empresas manifestó hacer uso de los cursos abiertos de inglés e informática para sus empleados como una herramienta de desarrollo profesional, a pesar que esas competencias no fueran requeridas para las plazas.

Cuadro No. 8
Instituciones que brindan capacitaciones externas a las empresas

Institución capacitadora	%
Universidad Don Bosco	12.9%
ITCA/FEPADE	30.0%
Empresas consultoras	15.7%
INSAFORP	15.7%
ISIC CESSA	2.9%
ASI	4.3%
Otras	10%
Total	100.0%

Las empresas que utilizaron servicios de capacitación externa manifiestan en un 100% haber obtenido resultados positivos, afirmando el 71.9% mejoró el rendimiento de sus empleados, el 23.4% logró un mejor dominio de capacidades y el 3.1% obtuvo reducción de costos a raíz de estas capacitaciones.

El 81.1% de las empresas encuestadas manifestó contar con un programa de capacitación interna para reforzar áreas de ventas (23.8%), valores humanos (23.5%),

administración (17.6%); deben mencionarse también temas de informática, contabilidad, leyes tributarias, servicio al cliente (14.5%) y otras áreas que incluyen mecánica, producción, seguridad e higiene, y manejo de alimentos.

Así mismo, el 84.3% de las empresas entrevistadas está dispuesto a apoyar un programa de capacitación que beneficie a su sector, el 4.5% manifestó no estar dispuesto por diferentes motivos, y el 11.2% no respondió o no sabe.

Departamentos de recursos humanos y programas de pasantías

Cuadro No. 9
Porcentaje de existencia de un departamento de recurso humano y
de un programa de pasantías

RH y pasantías en las empresas	Sí	No	NS o NR
¿Tiene la empresa un departamento de RH?	86.7%	13.3%	0%
¿La empresa es miembro de alguna asociación de RH?	10.0%	84.4%	5.6%
¿Cuenta la empresa con un programa de pasantías?	62.2%	32.2%	5.6%

El 86.7% de las empresas entrevistadas cuenta con un departamento de recursos humanos y el 13.3% manifiesta no tenerlo. La falta de un departamento de recursos humanos se evidencia principalmente en el sector de desarrollo de software, pequeños hoteles y restaurantes y pequeñas empresas de alimentos y bebidas. La mayoría de las empresas que no cuentan con departamento de recursos humanos manifestaron que se debe a que son empresas pequeñas, y no consideran necesitarlo, o son empresas relativamente nuevas en fase de desarrollo inicial.

El 90% de las empresas encuestadas manifestó no pertenecer a una asociación de recursos humanos, sobre todo por falta de conocimiento o porque consideran que las asociaciones o gremiales que iniciaron no cumplieron con su misión y no continuaron con sus labores. El 10% restante manifiesta pertenecer a alguna asociación o grupo. El 81.1% de las empresas entrevistadas está dispuesto a participar en una asociación de recursos humanos con el objetivo de mejorar la información de contratación.

El 62.2% de las empresas entrevistadas manifiesta contar con un programa de pasantías, el 36.7% no cuenta con este programa y el 1.1% no respondió o no sabe.

Al profundizar sobre el tema, se evidencia que son pocas las empresas que cuentan con un programa de pasantías estructurado, la mayoría está abierta a recibir pasantes para horas sociales y prácticas profesionales, incluso manifiesta que a través de estas pasantías logra identificar candidatos para nuevas plazas, pero son muy pocas las empresas que tienen convenios con instituciones para programas de pasantías estructuradas y adecuados a sus necesidades reales.

Un programa de pasantías estructurado y adecuado a las necesidades de los sectores en crecimiento sería de beneficio a empresas y estudiantes. Es una manera práctica de exponer a los jóvenes que entran a la fuerza laboral a las opciones y retos que presentan las diferentes ramas profesionales y a la vez aborda la falta de conocimientos prácticos de recién graduados manifestado por empresas de los distintos subsectores.

Cuadro No. 10
Disponibilidad de las empresas para participar en programas de apoyo
a la generación de empleo

Disponibilidad de las empresas	Sí	No	NS o NR
Disponibilidad de apoyar un programa de capacitación para el sector	84.3%	4.5%	11.2%
Disponibilidad para participar en una asociación de RH	81.1%	5.6%	13.3%
Disponibilidad de un programa de pasantías en un programa nacional	81.1%	7.8%	11.1%

Dentro de las empresas entrevistadas, el 81.1% está dispuesto a participar en un programa de pasantías a nivel nacional, el 7.8% no está dispuesto por distintas razones, por ejemplo: incidentes de delincuencia, protección de secretos industriales, problemas de horarios, transporte y alimentación para los pasantes, entre otros. El 11.1% no respondió o no sabe.

Cuadro No. 11
Disponibilidad de plazas para un potencial programa de pasantías
dentro de las empresas entrevistadas

Sectores identificados	Ventas	Mecánica	Producción	Servicios	IT	Operador	Admón.	Total
Hotel y restaurantes	0.0%	0.0%	0.0%	9.7%	0.0%	18.2%	0.0%	27.9%
Alimentos y bebidas	0.6%	0.8%	6.7%	0.0%	0.5%	0.0%	1.4%	9.8%
Servicios empresariales a distancia	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	8.3%	3.6%	13.2%
Eléctrica	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	1.1%	0.9%	0.0%	2.3%
Aeronáutica	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Logística	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.6%
Textiles y confecciones	0.0%	1.1%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	5.8%	8.0%
Construcción	0.3%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	1.2%
Farmacéutico	1.7%	0.0%	4.4%	2.7%	0.2%	0.8%	1.2%	10.9%
Financiero	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Telecomunicaciones	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	2.9%	0.2%	4.8%
Comercio y distribución	6.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.3%	0.5%	7.4%
Desarrollo de software	0.5%	0.0%	0.9%	0.0%	2.4%	0.5%	0.3%	4.5%
Metal mecánica, papel, cartón y plástico	0.3%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	4.1%	9.2%
Total	10.6%	6.5%	13.5%	12.4%	7.0%	33.0%	17.0%	100.0%

La disponibilidad anual de pasantías que pudiesen abrirse entre las empresas encuestadas asciende a 660, concentrándose en las áreas de operador (33%) (Incluyendo operador de call center y operador de maquinaria para la industria textil y confección), administración (17%) con tareas dentro de áreas contables, administrativas, entre otras, y producción (13.5%), entendiéndose en los diferentes sectores como producción en el área de alimentos y bebidas, desarrollo de software, generación de servicios eléctricos o industria farmacéutica.

Oferta de servicios educativos

En los últimos 15 años, El Salvador ha fortalecido la oferta educativa técnica y tecnológica para contribuir al desarrollo del capital humano que demanda el sector productivo, lo cual constituye una respuesta directa a los problemas de empleabilidad y fortalecimiento de la productividad del país.

Actualmente, el sistema educativo nacional utiliza una estructura de funcionamiento en la cual la administración de los institutos de educación superior técnica está bajo la responsabilidad de entidades privadas y el Ministerio de Educación (MINED) tiene a cargo la transferencia de recursos económicos para su funcionamiento y la responsabilidad normativa del sistema de formación técnica superior. Actualmente el sistema de educación técnica y tecnológica se encuentra en una fase de consolidación de una reforma sustancial en la cual se integra la estrategia MEGATEC, que considera en su modelo un acercamiento entre el centro educativo, el contexto local y el sector productivo.

La integración de este acercamiento constituye un ejercicio novedoso y de gran valor, que aún no ha logrado resultado pleno en las metas de empleabilidad, ni logrado que el sector privado lo asuma como una alternativa viable y consistente para resolver los problemas propios de la relación entre el sistema productivo y el educativo. Desde la perspectiva de la empresa privada, el sistema educativo no es lo suficientemente flexible y adecuado para contribuir con la mejora del aparato productivo, también reconoce la carencia de sistemas de retroalimentación que favorezcan los ajustes curriculares de las instituciones educativas en función del desarrollo productivo nacional.

“La calidad en la formación de recursos humanos en las áreas de matemáticas, ciencias e ingenierías ha experimentado un estancamiento en el país. Desde las universidades, la innovación es limitada y los cursos se enfocan en el seguimiento de un libro de texto, sin conectar los conocimientos con programas que contribuyan a transformar y mejorar la realidad del aparato productivo nacional. Asimismo, no se cuenta con un sistema que retroalimente, desde el sector privado, la renovación permanente de los pensum académicos, ni la ejecución de programas de pasantías en las empresas, limitando la relación universidad-empresa a algún tipo de prestación de servicios, más con fines comerciales que propiamente de alianzas y de cooperación permanente.”¹

El sistema de educación superior universitaria se ejecuta con una oferta pública y privada, en una proporción de cobertura 34/66 respectivamente para cada sector. A pesar que sólo existe una institución de carácter público: La Universidad de El Salvador, se suman alrededor de 38 instituciones educativas del nivel superior, con una matrícula que supera los 130,000 alumnos para el año 2010. El crecimiento en cobertura del sector aún se encuentra ubicado entre los más bajos de América Latina, ya que en términos relativos, a pesar del alto número de instituciones educativas, sólo se garantiza cobertura del 19%² con un incremento del 6% en los últimos 5 años, en los que se estimaba una matrícula bruta de un poco más del 13%³ durante el año 2005.

A pesar del bajo porcentaje de matriculados, el problema más grande lo constituye la falta de vinculación de la oferta educativa con las necesidades empresariales y la carencia de alianzas estratégicas con el sector privado para la integración adecuada y eficaz al trabajo; además, se ha demandado una adecuación más ágil y consensuada de los currículum académicos, de tal forma que se ofrezca retroalimentación de parte de los sectores productivos. En la totalidad de las entrevistas realizadas a altos ejecutivos de las empresas que participaron en el estudio, existe un consenso acerca de la brecha existente entre el perfil de los profesionales que aspiran a los puestos de trabajo y los requerimientos específicos de los sectores de economía, los cuales, de acuerdo a ellos, los vacíos podrían en la cual se integra la estrategia MEGATEC, que considera en su modelo un acercamiento entre el centro educativo, el contexto local y el sector productivo.

¹Asociación Nacional de la Empresa Privada, ANEP, Encuentro Nacional de la Empresa Privada, ENADE, Documento: Empleo, productividad y desarrollo, San Salvador, enero de 2010.

²Rivas Villalta, Felipe, La educación superior en El Salvador, San Salvador, febrero de 2010.

³Comisión Económica de América Latina, CEPAL, Boletín demográfico N° 76, Santiago de Chile, 2005.

A pesar de las dificultades que aún se perciben desde el sector privado, debe considerarse que El Salvador se encuentra en una posición ventajosa, en lo que a infraestructura y visión educativa se refiere, ya que la estrategia MEGATEC ha iniciado sus operaciones en 5 establecimientos educativos con un modelo novedoso y más cercano al sector productivo, además su desarrollo se ha impulsado en el marco territorial-regional en el que se apunta al desarrollo económico.

Además el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) es ahora una institución sostenible, con recursos, experiencia y la autonomía necesaria para contribuir a las respuestas inmediatas y estratégicas que contribuyan a complementar las demandas de recursos humanos que se requieren.

VI

Conclusiones y recomendaciones generales

Como resultado del proceso de encuestas y revisión documental se llega a conclusiones y recomendaciones de carácter general:

Conclusiones

1. La necesidad de recurso humano con un manejo adecuado de inglés e informática es evidente y transversal. El grado de experticia varía entre los subsectores; sin embargo, es imperativo desarrollar programas adecuados, y si ya existen, se debe facilitar información sobre los mismos.

2. Se identificaron subsectores de importancia crítica para la economía nacional por el número de empleo que aportan actualmente o por el potencial que representan al concluir sus respectivos procesos de reconversión y especialización. Se recomienda profundizar en el análisis de sus necesidades a fin de diseñar y desarrollar programas de capacitación para su recurso humano.

3. A pesar de los esfuerzos e iniciativas implementados a la fecha, persiste una brecha entre los perfiles profesionales formados en las instituciones educativas del nivel técnico y superior y los perfiles requeridos por las empresas privadas. Por lo tanto, se recomienda afinar, mejorar y desarrollar nuevos mecanismos de acercamiento que fomenten la retroalimentación y coordinación entre empresas e instituciones de formación. A la vez, se recomienda la creación y/o fortalecimiento de programas de pasantías que permitan la capacitación del recurso humano de cada subsector: servicios empresariales a distancia, textil-confección, alimentos-bebidas y desarrollo de software.

Recomendaciones

Crear o mejorar los mecanismos de acercamiento entre las empresas y las instituciones de formación para reducir la brecha que actualmente existe entre oferta y demanda de recurso humano especializado.

Diseñar y desarrollar un programa de capacitación a empleados en los subsectores con potencial de reconversión o especialización para aumentar su nivel de competitividad. Creación y/o fortalecimiento de programas de pasantías que permitan la capacitación del recurso humano de cada subsector.

VII

Conclusiones y recomendaciones específicas

Se identificaron subsectores con potencial de generar empleo en el corto plazo que necesitan capacitar recurso humano para suplir sus requisitos; otros que están creciendo en volumen o tienen potencial de hacerlo pero por encontrarse en un proceso de reconversión necesitan fortalecer o desarrollar ciertas competencias o perfiles que a la fecha son escasos o inexistentes en el país.

A continuación una breve descripción de los casos más contundentes y sus respectivas recomendaciones, para afianzar el potencial de generación de empleo en El Salvador.

Servicios empresariales a distancia

Compuesto por empresas de servicios empresariales a distancia de voz o no voz. Sólo entre las 7 empresas encuestadas se generaron 2,045 nuevos empleos durante el año 2009 y proyectan 2,885 nuevas plazas para el 2010. El factor que condiciona o limita la factibilidad de crecimiento actualmente es la escasa oferta de recurso humano que cumpla los estándares de dominio del idioma inglés que exigen sus clientes y, por ende, la necesidad de apoyar programas eficientes de capacitación en inglés que aborden las necesidades de esta industria.

Además de la necesidad primaria de personal con manejo de inglés avanzado, estos centros de servicio a distancia pueden requerir de áreas de especialización adicionales así como de servicios de profesionales con manejo de otros idiomas, dependiendo de la naturaleza de las cuentas que atiendan.

Es interesante mencionar que este tipo de empresas pueden llegar a requerir de profesionales en áreas específicas para atender cuentas especializadas y éstas tienden a ser mejor pagadas. Es oportuno mencionar que una de las empresas encuestadas al inicio de sus operaciones tuvo la posibilidad e intención de atender, desde El Salvador, una cuenta de alto contenido tecnológico; las plazas ofrecían salarios que iniciaban en el rango de \$2,000.00, el perfil requería de personal bilingüe con experiencia en programación. Lamentablemente solo identificaron 6 ó 7 personas que cumplieron los requisitos y el resto de plazas las suplieron desde Filipinas y Costa Rica, 25 y 10 plazas respectivamente.

Varias de las empresas de este tipo están buscando cuentas con mayor grado de especialización y valor agregado. Otra de las empresas encuestadas manifestó que ya atiende una cuenta especializada en servicios legales y está por iniciar una cuenta en el área de educación, por lo que requiere de abogados y/o estudiantes bilingües de pedagogía y/o psicología.

Esto apunta a la necesidad de fomentar relaciones interinstitucionales con estas empresas y más allá del desarrollo de programas adecuados de inglés, propiciar los vínculos y mecanismos idóneos para que los profesionales en las áreas requeridas se capaciten en el idioma requerido.

Un grupo de 5 empresas del sector ya está trabajando en un proyecto piloto de capacitación en inglés, organizado con el apoyo de PROESA, INSAFORP y AMCHAM para capacitar 120 candidatos de 5 empresas, llevándolos de un nivel “intermedio-avanzado” a un nivel “avanzado”. Es una ventaja que un grupo de empresas ya esté abordando su problemática de manera coordinada y con apoyo institucional. Una de las contribuciones más relevantes del programa piloto que destacan las empresas es que han logrado estandarizar los “niveles” a través de una prueba única, el CASS.

Recomendación

Se recomienda analizar el desarrollo del programa piloto de inglés a fin de construir sobre una base, tomando lo positivo y mejorando deficiencias, en busca de desarrollar un programa de mayor alcance que supla la demanda de estas empresas y así agilizar su crecimiento.

Es importante mencionar que la relevancia de desarrollar un programa de capacitación en inglés trasciende las necesidades de las empresas de servicios empresariales a distancia. Ya que a través del sondeo constatamos que la mayoría de empresas requiere de personal bilingüe, a distintos niveles, dependiendo del tipo de empresa y el área de desempeño, se destaca la necesidad de personal bilingüe entre hoteles y restaurantes, personal administrativo de logística, administrativos de empresas farmacéuticas, personal administrativo y técnico en textiles y confección, jefes de mecánica, personal de atención al cliente de banca, entre otros.

Textil y confección

Las empresas textiles y de confección difieren entre sí en el perfil de su recurso humano, sin embargo son complementarias. En la medida que un país consolida una base textil, tiene más posibilidad de ampliar y afianzar la sostenibilidad de sus empresas de confección.

De acuerdo a estimados de la Cámara de Confección, Textiles y Zonas Francas (CAMTEX), entre las empresas textiles y de confección emplean a por lo menos 80,000 personas en El Salvador. A través del presente sondeo, las 8 empresas encuestadas manifestaron crecimiento en 204 plazas durante el 2009 y proyecciones de crecer en 980 plazas en el 2010. Vemos que luego de una contracción, resultado de la crisis económica mundial, comienzan a recuperarse las empresas de este sector.

Textil

A raíz del DRCAFTA, que favorece la exportación regional de prendas de vestir con insumos regionales, se están estableciendo importantes fabricantes de textiles. Durante entrevistas con ejecutivos de estas empresas, se expresó la carencia de técnicos con conocimiento en procesos textiles como son: tejeduría, tintorería, acabados, calidad y laboratorio. Para suplir sus necesidades de recurso humano, una de las empresas optó por capacitar a 120 miembros de su nuevo equipo fuera del país por 4 meses, además de traer técnicos extranjeros para el entrenamiento del personal local. Algunas de las jefaturas las han suplido con técnicos extranjeros por falta de personal local competente. De acuerdo a lo que las empresas manifiestan, ese fenómeno es característico en la industria.

También manifestaron deficiencias en las industrias que dan soporte al sector textil: servicios de laboratorio, mecánicos, eléctricos y electricistas. Será importante poner atención a esta industria de soporte y realizar intervenciones que fortalezcan las competencias de los proveedores de dichos servicios, especialmente porque su importancia deriva del potencial para atraer a sus proveedores como resultado de su crecimiento, por ejemplo fabricantes de hilaza.

Contar con empresas de textiles especializadas potencializa al sector confección y trae consigo un efecto de “cluster”, por lo que sería estratégico fomentar vínculos entre las empresas e institutos tecnológicos para asegurar que los alumnos se formen de acuerdo a los perfiles que requiere la industria, lo cual permitiría un crecimiento sostenible y generaría la posibilidad de que los técnicos y profesionales graduados accedan a mejores empleos.

Confección

En el país no existe un centro o instituciones especializadas que suplan las necesidades de mano de obra de la industria, posiblemente porque tradicionalmente se dedicaba principalmente a corte y ensamble. Sin embargo, ahora vemos una tendencia de reconversión hacia paquete completo y un enfoque en contratos que enfatizan “speed to market” y multi-estilo, lo que presenta retos en cuanto a nuevos perfiles en áreas más especializadas.

Con la reconversión a paquete completo, las empresas requieren de nuevos perfiles de los cuales los más difíciles de encontrar son: patronistas, personas para desarrollo de

producto, merchandising y compras.

Varias empresas manifestaron dificultad para encontrar mecánicos con experiencia en manejo, reparación y mantenimiento de máquinas de costura industrial y jefes de mecánica, quienes deben tener conocimiento del inglés para utilizar manuales de equipo. Es importante mencionar que la proporción de mecánicos por máquina es mayor en las empresas que tienen contratos multi-estilo (en estos casos tienen aproximadamente un mecánico por cada 40 máquinas).

Todas las empresas que participaron en el sondeo, de este sector, expresaron la necesidad que su personal administrativo maneje el inglés, especialmente en las áreas de compras, desarrollo de producto y servicio al cliente.

Recomendaciones

Se recomienda fomentar un acercamiento entre las empresas textiles y los institutos de educación tecnológica, para reducir la brecha que actualmente existe entre oferta y demanda de recurso humano especializado y diseñar programas educativos adecuados para suplir la demanda en la cantidad y calidad necesaria. Esto debe incluir la consideración de las necesidades específicas tanto de las empresas textiles como de la industria de apoyo.

Lo mismo se aplica al caso de las empresas de confección, ya que será fundamental para su desarrollo contar con personal capacitado en áreas de: patronaje, merchandising, desarrollo de producto, diseño y compras. Las empresas están formando a su personal en estas áreas, pero el desarrollar un programa de capacitación para especializar al personal nuevo y al ya existente potenciaría su crecimiento, generando mayores oportunidades de empleo de calidad, particularmente ahora que debido a la crisis sus clientes están abiertos a incrementar la proporción de contratos en la región a raíz de complicaciones con Asia.

Finalmente, es importante mencionar que casi el 80% de empleos que generan las empresas de confección son plazas para operarios de máquinas de coser industriales, mecánicos y personal de mantenimiento. Se estima que sólo en la zona del Valle de San Andrés hay 24,000 personas trabajando en empresas de confección y que tomando en cuenta nuevas plazas y rotación, en esa zona, las empresas pueden absorber 3,000 operarios de máquinas de coser por año.

Debido a que en la zona no existen centros de capacitación que aborden las necesidades más básicas de estas empresas, las empresas capacitan a sus operarios, mecánicos y personal de mantenimiento internamente. Una de las zonas francas del área manifestó su interés al ofrecer el espacio de una nave industrial para desarrollar un programa de capacitación; será oportuno evaluar la posibilidad de desarrollarlo, coordinando con las empresas participantes y entidades educativas, de tal forma que pueda equiparse y garantizar su funcionamiento en beneficio de la población que habita en la zona y las

empresas que demandan el recurso humano.

Alimentos y bebidas

El sector de alimentos y bebidas está compuesto por empresas del rubro de bebidas no alcohólicas (jugos en su mayoría), industria láctea, harinas, granos básicos, congelados, elaboración de especias, entre otros. Según las empresas entrevistadas en el presente estudio, el sector alimentos y bebidas conservó su número de empleados durante el año 2009. Durante el año 2010 la mayoría de estas empresas no tiene expectativas de crecimiento en lo que respecta al número de empleados. Sin embargo, es importante mencionar que es una industria inmersa en un proceso de reconversión, es decir que necesita mejorar su fuerza laboral en cuanto a competencias y capacidades, ya que de acuerdo al censo económico del año 2005, existían aproximadamente 12,500 establecimientos dedicados a la elaboración y procesamiento de productos alimenticios y bebidas, contribuyendo con 48,254 plazas, razón por la cual se considera un sector importante para la economía nacional.

A través del sondeo, queda clara su necesidad de encontrar personal con competencias en áreas de calidad, especializados en cada uno de los sectores o rubros (jugos, lácteos, harinas, etc.). De acuerdo a la información recabada en las entrevistas, estas áreas de calidad pueden ser: buenas prácticas de manufactura, metodología HACCP (Sistema de Análisis y Peligros y de Puntos Críticos de Control, por sus siglas en inglés), analistas de calidad y microbiología. También se consideraron los aspectos de seguridad alimentaria y seguridad industrial. Algunas de estas empresas además de atender la demanda local, atienden la demanda internacional, y para dichos fines requieren personal altamente capacitado con sólidos conocimientos de inglés, en áreas de calidad para cumplir con requisitos de FDA (Administración de Alimentos y Medicamentos, de los Estados Unidos de América) (análisis microbiológicos).

Otra área en la que se considera necesario reforzar esta industria en términos de programas de capacitación y sistemas de certificación, es la oferta de mecánicos especializados en el mantenimiento de maquinaria industrial, diseño de programas y planes y sistemas de logística, y algunos puestos gerenciales claves (por falta de conocimiento de la industria específica). Así mismo, se les dificulta encontrar personal para desarrollo de nuevos productos, ya que este es un tema que hasta hoy en día las empresas están enfatizando. La generación de programas de capacitación en esta área, beneficiaría a la empresa para diversificar sus productos y aumentar el valor agregado así como para reducción de costos.

Recomendaciones

Se recomienda fomentar un acercamiento entre las empresas de alimentos y bebidas y los institutos de educación tecnológica, evaluando el posible impacto de un programa

de actualización y especialización entre empleados actuales de estas empresas. Si la evaluación apunta a que la capacitación del personal de estas empresas redundaría en crecimiento, se recomienda integrar a este sector en programas específicos de cada subsector para la capacitación en conocimientos de calidad, y requerimientos para entrar a mercados internacionales.

Desarrollo de software

Este sector se encuentra en etapa de crecimiento. El 100% de las empresas encuestadas manifestó proyecciones de crecimiento en número de plazas durante el 2010 (con un total de 67 plazas). Es importante tener en cuenta que si bien esta industria no es de las mayores generadoras de empleo en El Salvador, tiene mucho potencial de crecimiento y es de suma importancia por su aporte a la diversificación de la economía. Según el Fondo Monetario Internacional, desde la entrada en vigor del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, en 1995, los ingresos del sector servicios presentan el crecimiento más acelerado en el comercio mundial.

Este sector está muy bien organizado a nivel nacional, a través de un consorcio conformado por 14 empresas. El grupo cuenta con una visión de crecimiento y proyección internacional. Sin embargo para asegurar su crecimiento y éxito en las exportaciones, estas empresas deben contar con certificaciones que validen y garanticen el dominio de las competencias técnicas requeridas por clientes internacionales. El hecho que nueve de las empresas que comprenden el consorcio están capacitándose en la certificación CMMI nivel tres- Integración de procesos y mejora de productos (Capability Maturity Model Integration), es evidencia de su visión y nivel de compromiso.

El sector proyecta también que para facilitar la preparación de profesionales adecuados, están en proceso de crear una fábrica de software que permita la exportación de servicios, a través de la certificación de desarrolladores. Así mismo, dentro de sus planes está la creación de un parque tecnológico en San José Villanueva, para personas de nivel de educación media que deseen iniciar una carrera, enfocándose en el desarrollo de videojuegos, animación y testing, la realización de proyecto con MEGATEC en Sonsonate y Chalatenango, para la realización de soluciones empresariales. Además mantienen la iniciativa de ejecutar otros proyectos en coordinación con Microsoft, para ampliar el número de profesionales con certificaciones en demanda (ejemplo: .net, Java y otras).

Consideran que existe muy poca oferta de profesionales certificados. Actualmente están realizando un cluster regional con la ayuda de GTZ/DESCA para crear un ente que

⁴ Subdirección Inteligencia Competitiva, MINEC, Perfil sectorial sobre los servicios y perspectivas hacia su internacionalización, San Salvador, agosto 2006.

permita homologar capacidades a nivel regional y así poder cubrir demandas como región. Algunas de las metas de este sector son:

1. Terminar la certificación CMMI (por un costo de \$80 mil), lo que permitiría estandarizar los procesos y mejorar los productos dentro de la industria, y así cumplir requisitos de clientes internacionales.

2. Durante el próximo año, certificar al menos dos Project Management y obtener Gold Minder de Microsoft.

3. Adquirir las credenciales necesarias para la exportación (a través de certificaciones).

Recomendaciones

Se recomienda integrar las iniciativas del sector a programas encaminados a cumplir los objetivos de certificación, e investigar la oferta de entidades certificadoras con las que se pueda generar un programa de desarrollo de competencias, encaminado al aumento de profesionales capacitados en desarrollo de software para cubrir y ampliar la demanda local (en diferentes sectores) y la demanda internacional, ya que el enfoque de la calidad de esta industria es considerado un aporte importante al desarrollo del país, existiendo un alto potencial de generar un mayor número de oportunidades laborales en el futuro inmediato.

VIII

Bibliografía

FEDISAL, Boletín “Formación y empleo”, Tendencias del empleo, No. 1, año 2010.
Organización Mundial de Trabajo, OIT, “Panorama Laboral 2009, América Latina y el Caribe”.

Banco Central de Reserva de El Salvador, Boletín económico mensual, enero 2010.
DIGESTYC, “Encuestas de hogares de propósitos múltiples”.

Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Estadísticas de cotizantes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social – 2004 – 2009.

Asociación Nacional de la Empresa Privada, ANEP, Encuentro Nacional de la Empresa Privada, ENADE, Documento empleo, productividad y desarrollo, San Salvador, Enero 2010.

Ministerio de Economía, Subdirección de Inteligencia Competitiva, “Perfil sectorial sobre servicios y perspectivas hacia su internacionalización”, Subdirección de San Salvador, agosto, 2006.

Organización Mundial del Trabajo, Panorama laboral, 2009.
Rivas Villalta, Felipe. La educación superior en El Salvador, febrero de 2010.
Comisión Económica de América Latina, CEPAL, Boletín demográfico No. 76. Santiago de Chile, 2005.

PNUD. Informe sobre el desarrollo humano El Salvador 2007–2008. El empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo. San Salvador. 2008.

IX

Anexos

Resultados de mesas de trabajo por sector

Sector: Servicios empresariales a distancia

Problemas principales	Áreas con problemas	Como puede ayudar el programa al sector	Aporte que pueda dar el sector al programa
Falta de personal capacitado en un nivel avanzado de comunicación en inglés y capacidades técnicas en informática.	Se necesita capacitación lingüística y técnica bilingüe para cumplir con las necesidades del empleador y las necesidades de los agentes.	Tomando las experiencias previas obtenidas por los programas pilotos realizados con INSAFORP para modificar el potencial de agentes (o pool/pipe line) disponible para la contratación masiva del inglés técnico.	El sector puede aportar con el know-how adquirido en el sector y de las acciones que se han realizado como industria en el comité de call centers y PROESA para mejoría del sector en el país.
Tema de seguridad, sobre todo background checks.	Variables claves Atractivo de la industria para los inversionistas. Áreas en las que estamos preparando. Volumen de la oferta laboral.	La implementación y ofrecimiento de un programa de certificación de gestión avanzada de call center.	Promover los alcances del trabajo para empresas multinacionales, colaborando con las metas del programa en relación a crear oportunidades de empleabilidad del trabajo de hoy y del mañana.
Flexibilidad en los horarios laborales, por parte de los ministerios involucrados.	Preparando a las personas para llevarlos en un career path a través de la generación de carreras técnicas para establecer conocimiento en tres ejes claves: - Conocimiento de matrices y KPI's de la industria. -Conocimiento de técnicas y aptitudes de liderazgo para tener una visión de más largo plazo en la industria para los agentes. -Trabajar en conjunto con el comité de call center en PROESA y AMCHAM para avanzar en los temas que ya se están trabajando como industria con los diferentes actores públicos y privados.		

Sector: Financiero

Problemas principales	Áreas con problemas	Como puede ayudar el programa al sector	Aporte que pueda dar el sector al programa
<p>Fuentes de reclutamiento en el área de ventas.</p> <p>No se encuentran personal capacitado en tecnología de punta.</p> <p>Es difícil encontrar personal capacitado para las plazas de gerentes fuera del área de San Salvador.</p> <p>Es difícil encontrar personal que reúna los perfiles. No existe en el mercado de la formación un profesional con el perfil puro financiero.</p> <p>Personal con actitud adecuada para el trabajo, identificación empresarial, compromiso y responsabilidad.</p>	<p>Bolsas y ferias de Trabajo</p> <p>Capacitaciones en el área de tecnología</p> <p>Elaboración de pensum específico para el sector.</p> <p>Formación de valores en las universidades.</p> <p>Áreas de formación:</p> <p>Finanzas y riesgos bancarios.</p> <p>Administración efectiva de sucursales.</p> <p>Tecnología y desarrollo de software bancario.</p> <p>Fuentes de reclutamiento.</p>	<p>Alianzas con las universidades para elaborar y desarrollar currículum.</p> <p>Apoyar el desarrollo de conocimientos especializados en temáticas del sector.</p> <p>Apoyar al Ministerio de Trabajo en la bolsa de trabajo.</p> <p>Desarrollar programas de pasantías.</p> <p>Financiar un programa de inserción laboral en relación directa con el sector financiero e instituciones educativas.</p> <p>Apoyar económicamente las capacitaciones que son caras.</p> <p>Reforzar el fomento de valores a nivel educacional.</p>	<p>Asesoría en pensum bancario</p> <p>Apertura a pasantías en unión con las universidades.</p> <p>Capacitaciones internas para el personal.</p> <p>Realizar un programa de inserción laboral / personas con capacidades especiales (Banco de América Central).</p> <p>Construir una política nacional en el cual las empresas deban adoptar un programa nacional de pasantías.</p>

Sector: Aeronáutica

Problemas principales	Áreas con problemas	Como puede ayudar el programa al sector	Aporte que pueda dar el sector al programa
<p>Conocimiento técnico en</p> <ul style="list-style-type: none"> -Inglés -Matemáticas -Electricidad -Electromecánica <p>Valores morales -honradez, respeto, etc.</p> <p>Crear cultura de calidad desde las aulas.</p>		<p>Apoyo económico para las instituciones educativas, para obtener certificaciones de calidad.</p> <p>Capacitaciones específicas (especializadas) para proyectos que ya tienen planes de contratación.</p> <p>Continuar con programas de acercamiento entre las empresas, la academia y el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Apoyar en la implementación de programas de valores en la institución.</p>	<p>Nuestra experiencia, mostrando como hemos manejado los acuerdos entre la academia y las necesidades de la empresa.</p> <p>Apoyar el programa de pasantías, definiéndolo y monitoreándolo.</p> <p>Colaborar en la definición de pensum técnico para los institutos técnicos.</p>

Sector: Logística

Problemas principales	Áreas con problemas	Como puede ayudar el programa al sector	Aporte que pueda dar el sector al programa
Falta de personal calificado. Nivel de educación bajo. Falta de conocimiento de computación a nivel de bachillerato.	Capacitaciones en las áreas de computación e inglés. Enfatizar los valores e inculcarlos. Que las instituciones educativas enfatizen en la iniciativa.	Brindando capacitaciones. Asesoría en pensum de las universidades. Apoyar las capacitaciones en el sentido económico.	Dando oportunidades a pasantías. Apertura a las instituciones escolares para que puedan visitar las instalaciones y conocer el proceso de operaciones que realiza la empresa.

Sector: Alimentos y bebidas

Problemas principales	Áreas con problemas	Como puede ayudar el programa al sector	Aporte que pueda dar el sector al programa
Muy poca de mano de obra calificada (Refrigeración, electromecánicos, electricistas, laboratorios, personal operativo en el área de alimentos). Experiencia práctica.	Personal en el área de alimentos. Capacitación y talleres de inducción.	Gestionar modificaciones en los pensum universitarios. Apoyar las carreras técnicas. Espacios para interactuar los encargados de RRHH entre los diferentes sectores. Que las universidades refuercen el pensum universitario.	Capacitar a nuestro personal de acuerdo con las necesidades. Pasantías donde se desarrollen las competencias.

Sector: Química y farmacéutica

Problemas principales	Áreas con problemas	Como puede ayudar el programa al sector	Aporte que pueda dar el sector al programa
Demanda de personal calificado en las áreas técnicas. Deficiencia en el sector educativo en la formación. Inversión en investigación y referencias de los aspirantes.	Técnicos en mecánica industrial. Técnicos en química. Técnicos en informática.	Crear un programa de formación práctica de técnicos, que sean más prioritarios que los universitarios en la actualidad. Apoyar a gremial de química y farmacia. Apoyar a las empresas en programas internos.	Continuar con los programas de capacitación que tiene la empresa en las áreas técnicas. Formación de valores y ética.

Sector: Textil y Confecciones

Problemas principales	Áreas con problemas	Como puede ayudar el programa al sector	Aporte que pueda dar el sector al programa
<p>Carencia de buen nivel educativo para las jóvenes industriales que antes eran rurales.</p> <p>Bajo nivel Educativo a nivel básico y en las áreas de desarrollo de productos, mecatrónica e inglés, ya que son zonas rurales.</p> <p>Acceso al transporte público.</p> <p>La inseguridad de la zona, niveles altos de delincuencia.</p> <p>Actitud asistencial de la población de la zona, debido a las remesas.</p> <p>Desmotivación al trabajo por motivos del sueño americano.</p> <p>Contratar personas con capacidades especiales.</p> <p>Desigualdad en los horarios de trabajo con el MTPS y las necesidades de las empresas, a esto se le une los sindicatos y los gobiernos locales que utilizan las ferias de trabajo para propaganda política.</p> <p>Costo y calidad de la energía eléctrica.</p> <p>Personal técnico y mandos medios calificados.</p> <p>Ley migratoria arcaica que dificulta la contratación de expertos extranjeros a mediano plazo.</p> <p>Falta de instituciones que brinden capacitación específica.</p> <p>Encontrar personas capacitadas en áreas específicas y con experiencia necesaria para la plaza.</p> <p>Personal con la disposición para el trabajo, acorde a las expectativas de la empresa.</p> <p>Perfiles, edad, educación, experiencia.</p>	<p>Seguridad.</p> <p>Aptitud hacia el trabajo.</p> <p>Programas de capacitaciones.</p> <p>Capacitación técnica y tecnológica.</p> <p>Actitud hacia el trabajo.</p> <p>Mayor acceso a estudios técnicos.</p> <p>Inserción de talleres vocacionales a las empresas para ofrecer recurso humano calificado.</p>	<p>Designar fondos para crear infraestructura educativa para que tengan acceso la población de la zona aledaña a la zona industrial y estimular las carreras técnicas.</p> <p>INSAFORP agilice y organice sus procesos de apoyo a la educación.</p> <p>Alianzas con centros educativos y estimular las carreras técnicas en San Salvador.</p> <p>Subsidio bien manejado a los estudiantes para motivar que las personas asistan a clases.</p> <p>Capacitación: Químicos, operarios de máquinas, mecánicos.</p> <p>Mayor relación con centros o instituciones locales.</p> <p>Proponer carreras técnicas.</p> <p>Buscar solución holísticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Energías - buscar solución económica y sostenible. - Eliminación o reducción burocrática. - Cambio de leyes migratorias. <p>Preparar programas de capacitación y apoyo en áreas incluyendo el interior del país.</p> <p>Orientar la tecnificación de las personas.</p> <p>Orientación fuerte a los alumnos de bachillerato a los alumnos que pueden estudiar, acorde a la realidad de los trabajos disponibles en el país.</p> <p>Detallar las necesidades de la empresa.</p>	<p>Proporcionar docentes, recursos de equipo y espacio a los centros técnicos de educación, para la capacitación de estudiantes.</p> <p>Estimular las pasantías.</p> <p>Estimular y monitorear las certificaciones que se hacen.</p> <p>Crear una base de datos de perfiles.</p> <p>Buscar soluciones energéticas tales como energía solar.</p> <p>Donar tiempo hombre, como docentes en centros educativos.</p> <p>Orientar en la parte económica.</p> <p>Donar recursos de equipos para el entrenamiento de las escuelas.</p> <p>Crear áreas dentro de las empresas para llevar a cabo capacitaciones prácticas que refuercen lo técnico.</p> <p>Contratar empresas técnicas para entrenar. Ejemplo TUKATECA, desarrollar patronistas y producto.</p> <p>Establecer necesidades en cuanto a los perfiles de plazas que son más difíciles de encontrar.</p> <p>Orientar esfuerzos para mejorar la educación superior y técnica.</p> <p>Es importante dar pautas a las instituciones de educación superior acerca de las carreras a reforzar orientadas a la realidad del país.</p>

Sector: Tecnología de la informática

Problemas principales	Áreas con problemas	Como puede ayudar el programa al sector	Aporte que pueda dar el sector al programa
<p>No se cuenta con empresas especializadas en TI, para contratación y selección.</p> <p>Brecha entre el nivel de estudio y las necesidades de las empresas.</p> <p>Falta de interés en el tema de certificaciones por parte de los empresarios y los profesionales.</p>	<p>Crear bolsas de trabajo dentro del sector TI.</p> <p>Crear programas que vayan de acuerdo con las necesidades de las empresas.</p> <p>Trabajar con el sector TI para identificar la oferta de empresas o instituciones certificadoras.</p> <p>Acreditar formadores internos para la industria de TI.</p>	<p>Fortalecer la gremial de TI, por medio de programas de certificaciones ágiles para el sector.</p> <p>Fortalecer las relaciones entre sector e instituciones formadoras y sector de tecnología.</p> <p>Apoyar la formación de paquetes tecnológicos de TI y desarrollar bolsa de trabajo.</p> <p>Firma de convenios para intervincular con sectores de TI de países exitosos como India e Irlanda.</p> <p>Becas para técnicos y profesionales para prepararse en el extranjero.</p> <p>Pasantías en el exterior.</p> <p>Reforzar el dominio de inglés y programas tecnológicos.</p>	<p>Ofrecer pasantías a los estudiantes que hayan aprobado los programas solicitados.</p> <p>Asesoría en la elaboración de los programas a desarrollar.</p>

Sector: Turismo, metal/papel/cartón/plástico, eléctrica y construcción

Problemas principales	Áreas con problemas	Como puede ayudar el programa al sector	Aporte que pueda dar el sector al programa
<p>Falta de formación técnica en las áreas de mayor demanda.</p> <p>Falta de orientación vocacional.</p> <p>Falta de educación en valores y ética.</p> <p>No hay una formación en el sector eléctrico.</p> <p>Falta de incentivos para el trabajo en el área técnica.</p>		<p>Promover y desarrollar destrezas.</p> <p>Proveer un diseño de pasantías.</p> <p>Promover un programa de becas para los estudiantes con dificultades económicas en carreras técnicas</p>	<p>Apoyar al programa de pasantías, estructurando perfiles de competencia.</p> <p>Apoyar con empleados expertos a instituciones como el INSAFORP, escuelas técnicas para que sirvan de capacitadoras.</p>

Sector: Instituciones

Problemas principales	Áreas con problemas	Como puede ayudar el programa al sector	Aporte que pueda dar el sector al programa
		<p>Que provea un perfil específico para cada rubro o sector en TIES.</p> <p>Análisis de los resultados. Diagnóstico de competencias y habilidades.</p>	<p>Certificación de Inglés, programas a la medida y personal certificado.</p> <p>Actitudes tecnológicas específicas.</p>

Sector: Instituciones

Problemas principales	Áreas con problemas	Como puede ayudar el programa al sector	Aporte que pueda dar el sector al programa
<p>Motivación.</p> <p>Falta de mecanismos de vinculación entre la oferta y la demanda.</p> <p>Discriminación territorial.</p>	<p>Formar formadores.</p> <p>Mecanismos de vinculación entre la oferta y la demanda.</p> <p>Fortalecimiento Institucional: equipo, apadrinamiento, credibilidad, estrategias concretas y sensibilización.</p>	<p>Intermediación laboral.</p> <p>Casos de éxitos.</p> <p>Sistemas de información-consolidados y sistemas de certificación.</p> <p>Espacios de vinculación.</p> <p>Alianzas y facilitación.</p>	<p>Diseño curricular.</p> <p>Experiencias exitosas.</p> <p>Disponibilidad de alianzas.</p> <p>Proveer servicios de capacitación por especialización.</p> <p>Innovación en la oferta por (estudios).</p>

Sector: Instituciones

Problemas principales	Áreas con problemas	Como puede ayudar el programa al sector	Aporte que pueda dar el sector al programa
<p>Falta de personal calificado, tanto en el educación básica como en áreas especializadas. (Forma de enseñanza por memoria).</p> <p>Seguridad- referencias, drogas, carencia de valores, PNC.</p> <p>Expectativas salariales y condiciones de trabajo.</p>	<p>Vinculación entre la empresa y la academia.</p> <p>Seguridad.</p>	<p>Crear conciencia de transferencia de tecnología.</p> <p>Vincular FDI con tejidos productivo local.</p> <p>Crear programas basados en proyectos y empresas específicos.</p> <p>Articular sistema DUAL Alema.</p>	<p>Desarrollar los perfiles de Técnicos / ingenieros esperados.</p> <p>Actualización de la currícula académica. Información de la oferta y la demanda.</p> <p>Apoyo de expertos interesados en el desarrollo de programa.</p> <p>Articular donaciones de equipo y desarrollo de programas de educación.</p> <p>Articulación con INSAFORP basado en sectores y proyectos.</p>

**Agencia de los Estados Unidos
para el Desarrollo Internacional (USAID)
Boulevard y Urbanización Santa Elena,
Antiguo Cuscatlán, La Libertad, El Salvador
Tel. (503) 2501-2999
Fax.(503) 2501-3747
www.usaid.gov/sv**