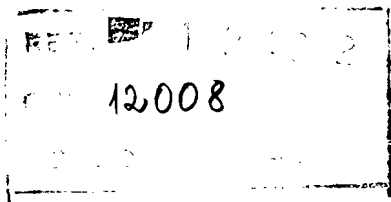


**Se Buscan Jóvenes:
Juventud y Mercado de Trabajo**

**Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FLACSO- Programa El Salvador**

**Se Buscan Jóvenes:
Juventud y Mercado de Trabajo**

**Aida Argüello de Morera
Ricardo Contreras Perla**



338.9
A 69b

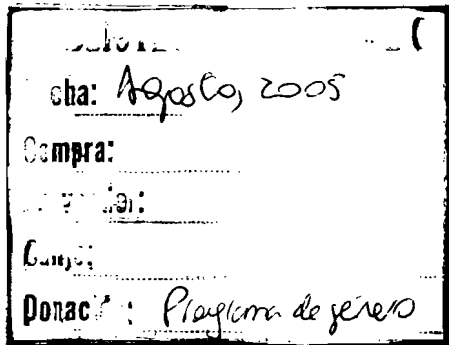
338.9

A694s Argüello de Morera, Aida

slv Se buscan jóvenes : juventud y mercado de trabajo / Aida Argüello de Morera, Ricardo Contreras Perla. -- 1a. ed. -- San Salvador, El Salv. : FLACSO-Programa El Salvador, 2002.
122 p. ; 22cm.

ISBN 99923-33-13-8

1. Mercado de trabajo. 2. Jóvenes-Aspectos socioeconómicos. 3. Trabajo-Productividad-El Salvador. I Contreras Perla, Ricardo, coaut. II. Título.



FLACSO-Programa El Salvador
Todos los derechos reservados

Portada: Héctor Larde

La publicación de este libro ha sido posible gracias al apoyo de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI)

Impreso en Talleres Gráficos UCA

Primera edición: julio de 2002

San Salvador, El Salvador, Centroamérica.

Hecho el depósito legal.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN.....	9
1- ENTORNO ECONÓMICO Y SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO DE EL SALVADOR DURANTE LOS NOVENTA	13
1.1 La Economía Salvadoreña	13
1.2 Oferta laboral, participación, ocupación y desempleo .	
1.3 Empleo	16
1.4 Salarios	24
2. JÓVENES Y MERCADO LABORAL	37
2.1 Perfil sociodemográfico de los jóvenes salvadoreños ...	38
2.2 Condición de pobreza de los jóvenes salvadoreños	42
2.3 Oferta laboral	44
2.3.1 Participación	44
2.3.2 El desempleo juvenil en El Salvador.	45
2.3.3. Empleo	49
2.4 Resumen	58
3. EL MERCADO DE TRABAJO URBANO DE LOS JÓVENES EN EL SALVADOR	61
3.1 Oportunidades de empleo de los jóvenes	61
3.2 Criterios de empleabilidad	70
3.2.1 Percepción de oportunidades de empleo para los jóvenes	73
3.2.2 Percepción de empleabilidad según grupo de edad y nivel educativo.	74
3.3 Requisitos por área de trabajo	75
3.3.1 Institución educativa de procedencia por área de trabajo	78
3.3.2 Condiciones para que se contraten los aprendices	80
3.4 Barreras para entrar al mercado laboral	82
3.4.1 Tipos de Barreras de entrada para la contratación de jóvenes	84

3.5 Sistema educativo y las necesidades reales del mercado laboral	88
3.6 Resumen de los principales hallazgos	91
4. REFLEXIONES RESPECTO A LA CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO JUVENIL URBANO SALVADOREÑO Y LAS NECESIDADES DE UNA POLÍTICA DE EMPLEO JUVENIL.	95
4.1 El requerimiento de las políticas públicas	95
4.2 Consideraciones	97
5. BIBLIOGRAFIA	103
Anexo I. Cuadros Adicionales	105
Anexo II. Boleto de encuesta	115

PRESENTACIÓN

Desde 1998, el programa El Salvador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales incorporó a su agenda de investigación diversos temas y problemas asociados al fenómeno juvenil. La composición generacional de la región centroamericana, y de El Salvador en particular, exige que éste sea una de las preocupaciones de primer orden para la agenda política y la reflexión académica. Más allá de ese hecho sociodemográfico, las fuertes transformaciones que la llamado globalización está induciendo sobre los procesos de socialización, las formas de producción y expresiones culturales, también empujan al estudio de uno de los grupos de población que más directamente viven y sufren dichas transformaciones.

Con esta convicción, FLACSO ha realizado y promovido varios estudios y publicaciones sobre problemas de juventud, la mayoría de los cuales han centrado su atención en los temas de violencia e identidades juveniles. La experiencia y el conocimiento acumulado han afirmado la decisión institucional de dar continuidad a un área de trabajo, que ha estado relativamente marginada de la reflexión de los científicos sociales de la región centroamericana.

Es en este contexto se plantea el presente trabajo, elaborado por Aída Arguello de Morera y Ricardo Contreras. El mismo centra su preocupación en el análisis de una de las principales preocupaciones de la población joven: las condiciones y características del mercado de trabajo.

En primer lugar, los autores establecen y analizan una serie de factores diagnósticos que permiten dimensionar los problemas del empleo juvenil en el marco de la dinámica general del mercado de trabajo y del desempeño de la economía nacional. En segundo, se detienen en el análisis de diversas variables y características que

perfila la oferta de empleo juvenil urbano, sobre la base de los resultados de una encuesta aplicada a una muestra representativa de empresas en las tres principales ciudades del país. Finalmente, se ensayan algunas reflexiones y consideraciones que señalan la necesidad y la urgencia de políticas estatales orientadas a afectar positivamente las necesidades de inserción laboral juvenil.

Con seguridad la información y el análisis contenido en el presente texto pueden contribuir a la comprensión de uno de los problemas más sentidos de los jóvenes. Pero, también permiten establecer correlaciones importantes con otros aspectos de la realidad, como lo son el problema de la pobreza, las dinámicas de creación de empleo que ha comportado la economía salvadoreña en los 90, los niveles y calidad de educación y formación para el trabajo, la legislación laboral y el factor género. El presente trabajo contribuye, a su vez, a promover la discusión sobre los aspectos asociados a la inserción laboral juvenil, y los instrumentos de política necesarios para actuar sobre las condiciones de uno de los sectores de población más afectados por la desocupación.

El programa El Salvador de la FLACSO quiere dejar constancia de su satisfacción con el esfuerzo realizado por Aida Arguello y Ricardo Contreras. Consideramos que el trabajo realizado nos permite cumplir con el objetivo de contribuir a la comprensión del fenómeno, y de promover el debate responsable sobre el mismo. El programa El Salvador de la FLACSO agradece a la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) el apoyo financiero que ha hecho posible este esfuerzo, así como su permanente interés en acompañar las iniciativas de elaborar un mejor conocimiento y construir mejores soluciones para los problemas del país.

San Salvador marzo de 2002

Carlos Guillermo Ramos
Coordinador Académico
FLACSO- Programa El Salvador.

INTRODUCCIÓN

Las variables de la estructura por edades de la población y el crecimiento de la misma son reconocidas como importantes dentro de la demografía. En ese sentido, la estructura poblacional salvadoreña esta fuertemente concentrada en el rango de juventud (15 a 24 años), tal como dicho termino es concebido por el Sistema de las Naciones Unidas. Este mismo límite inferior de 15 años ha sido fijado como edad mínima de admisión al empleo según el Convenio sobre Edad Mínima de la OIT firmado en 1973.¹

El presente texto explora las características y la problemática de la inserción laboral de los jóvenes salvadoreños. Específicamente nuestro país se presenta como una nación joven, con un promedio de edad de 24 años (BID,2000), lo cual representa una oportunidad en términos del desarrollo de nación en sus dos componentes: económico y social. Dicha estructura generacional mayoritariamente joven tendría, por sus características demográficas, un mayor potencial en su capacidad para generar ingresos respecto a sus demandas de necesidades sociales en comparación con otros rangos de edades (los comprendidos en la niñez y vejez). Sin embargo, para que ese potencial de aportación al producto y ahorro nacional se verifiquen, son necesarias tanto la inserción de dicha población joven al mercado de trabajo, como su posterior estabilidad laboral.

Con el presente trabajo, se busca dar un aporte de análisis del tema, enfatizando en las valoraciones y percepciones de los demandantes o empleadores del capital humano ubicado en el estrato de edad juvenil dentro de la población. Más allá del diagnostico global de la situación del mercado laboral juvenil, el análisis realizado se

1. Ver OIT, 72 Convención Internacional del Trabajo, 1986.

sustenta en la ejecución de una encuesta a una muestra representativa de 315 empresas del Área Metropolitana de San Salvador (AMSS), Santa Ana y San Miguel entre agosto y septiembre de 2000; de ellas 108 se clasifican como grandes; 76 como medianas; 62 como pequeñas y 69 como microempresas.²

Esta encuesta sobre juventud y mercado de trabajo se realizó con jefes de recursos humanos o con las personas encargadas de la contratación de personal en las distintas empresas y abordó cuatro áreas fundamentales: empleo de jóvenes en la empresa, percepción de empleabilidad de los jóvenes, sistema educativo y mercado laboral, aprendizaje y capacitación. La definición de jóvenes que se utilizó fue la planteada en el capítulo 1, es decir aquel grupo de edad entre 15 y 24 años. Con el objeto de observar los diferentes comportamientos en función de la edad y los niveles educativos asociados a ésta, el análisis de los jóvenes se subdivide en tres subgrupos: grupo A (15 a 17 años), grupo B (18-20 años) y grupo C (21-24 años); los dos primeros pueden considerarse como grupos entrantes en el mercado laboral y el tercer grupo como adultos jóvenes.

En un primer capítulo se hace un diagnóstico del mercado de trabajo haciendo un esfuerzo por incluir algunos elementos relevantes de los últimos datos de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTY) todo ello con el objeto de presentar el comportamiento, la dinámica, y la composición del mercado de trabajo en el cual interactúa la juventud.

En el segundo capítulo se matiza la situación específica de los jóvenes en el contexto del mercado laboral, a la vez que se incluyen datos y consideraciones sobre la condición de pobreza y el tipo de inserción laboral juvenil.

Por su parte, en el tercer capítulo se hace un análisis del mercado de trabajo juvenil caracterizando la demanda de trabajadores jóvenes utilizando la encuesta mencionada. En esta parte se analizan – entre otros aspectos – los criterios de las empresas para definir sus condiciones de empleo, la distribución de empleos según el tamaño de las firmas y la relación del sistema educativo con las necesidades reales que presenta el mercado laboral para los tres subrangos de edad juvenil del país.

2. Véase el Cuadro 8 en los anexos

Por último, en el cuarto capítulo se hacen algunas reflexiones respecto a la situación del mercado de trabajo juvenil y las necesidades de una política de juventud en términos de mejorar sustantivamente la inserción de los jóvenes al mercado laboral. Desde el punto de vista social no solamente son importantes las menores necesidades sociales de este sector generacional respecto a las de otros, sino que dada la problemática de seguridad pública y de violencia muy arraigada en la población considerada como jóvenes, su incorporación al mercado laboral puede representar un paliativo importante para minimizar los conflictos por violencia, a la vez que representa un aporte –como se dijo anteriormente– para la aceleración del desarrollo productivo.

En suma, la oportunidad demográfica que plantea la existencia de una población joven puede llevar a una oportunidad para resolver –o al menos aliviar– algunos de los principales problemas sociales, así como para favorecer el desarrollo económico cuando la generación joven se inserta al mercado de trabajo, inicia su curva de aprendizaje a dicho mercado y logra avanzar a etapas de mayor productividad que le permita adquirir su *minimum vital* y pueda generar un cúmulo de aportes al ahorro nacional. Pero a la vez implica un fuerte reto la necesidad de generar más y mejores empleos para estos nuevos trabajadores. De no hacerlo únicamente se fomentaría el desempleo trayendo consigo mayores problemas sociales y económicos.

Como autores del presente texto, somos responsables del contenido de análisis. Sin embargo hay muchas personas que nos han acompañado en la labor. Agradecemos el vital apoyo de Margarita Beneke de Sanfelín y Martha González con el manejo de la base de datos y sus “outputs”, los comentarios de Otto Boris Rodríguez al capítulo II, y el empeño de Katharine Andrade-Fekhoff en la revisión de todo el documento y sus atinadas observaciones. Agradecemos el apoyo y acompañamiento de FLACSO Programa El Salvador y en particular a Carlos Briones, Carlos Ramos y Héctor Dada. Sin todos ellos, este texto, y su aporte a la discusión sobre un tema clave para la nación, no hubiera sido posible.

1. ENTORNO ECONÓMICO Y SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO DE EL SALVADOR DURANTE LOS NOVENTA

1.1 La Economía Salvadoreña

A inicios de la década de los noventa, la economía salvadoreña experimentó un crecimiento significativo. Factores como el cambio de gobierno de 1989, una nueva conducción de política económica favorable a una mayor participación privada, y – singularmente – los Acuerdos de Paz, sin duda contribuyeron a un resurgimiento de la actividad económica. La economía creció en promedio 4,8%³ entre 1991 y 1999. Sin embargo, el sector agrícola, que es el principal generador de empleo en El Salvador, presentó la menor tasa de crecimiento en ese lapso (1%).

Al desagregar por sectores la estructura de crecimiento del período 1992-1997, se destaca la correspondiente al sector financiero (11,7%), así como las de otras actividades que lograron comportamientos por encima del promedio global: la construcción (7,3%), servicios (7,1%) e industria manufacturera (6,9%); las tasas de crecimiento de los restantes quedaron a un nivel relativamente bajo: sector agrícola (1,4%) y otras sectores (2,7%). Llama la atención que los primeros tres lugares corresponden a actividades que producen bienes y servicios no transables, lo que puede calificarse como una reacción natural de una economía que sale de una situación conflictiva que generó la postergación de determinadas demandas y que además se ve financiada por el retorno de capitales privados y por las remesas familiares.

3. En este trabajo se emplea la forma castellana de puntuación, utilizando el punto para separar los miles y la coma para indicar decimales.

El sector agrícola que como hemos dicho, ha sido tradicionalmente el principal generador de empleo en El Salvador, presenta una tasa de crecimiento baja en el período, inferior al crecimiento vegetativo de la población, lo cual explica en buena parte que el desempleo rural sea mayor que la tasa de desempleo promedio del país (8,7% y 8%, respectivamente, en 1997).

En el Cuadro 1.1 puede observarse las distintas tasas de crecimiento de los sectores de la economía y del producto interno bruto del país.

Cuadro 1.1
Crecimiento anual del PIB y sectores productivos (%)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999 1/	2000 1/
Producto Interno Bruto (PIB)	6,1	6,4	1,7	4,2	3,5	3,4	2,0
Agropecuario	-2,4	4,5	1,3	0,4	-0,7	6,9	-0,8
Industria manufacturera	7,4	6,9	1,7	8,0	6,6	3,7	4,5
Construcción	11,5	6,1	2,7	6,2	7,1	2,2	-2,3
Comercio, restaurantes y hoteles	8,6	9,9	0,4	2,9	3,8	1,7	0,8
Bancos, seguros y otras instituciones financieras	20,2	16,4	2,7	12,6	8,9	15,4	5,1
Otros	3,9	4,3	2,4	4,1	2,5	2,8	2,5

Precios constantes de 1990

1/ Cifras preliminares.

Fuente: BCR varios años

En el sector externo, tanto las exportaciones como las importaciones crecieron considerablemente en el período. Las primeras aumentaron en promedio 22,8% y las importaciones 16,7%. Es importante analizar la composición de las exportaciones para determinar el dinamismo del sector transable y la generación de empleo en estas actividades. Si bien las exportaciones tradicionales y no tradicionales disminuyen su importancia dentro del total exportado, el valor de ambas aumentó en los años analizados. La maquila aparece como el sector de mayor dinamismo, y el valor bruto de sus exportaciones en 1997 representó el 44% de las exportaciones totales.

Por otra parte, El Salvador ha realizado un esfuerzo muy exitoso en disminuir la inflación, explicado parcialmente por la mayor independencia del Banco Central, continuidad de una política monetaria prudente y la estabilidad del tipo de cambio. Esta tendencia de la inflación es mostrada como un factor que facilita la toma de decisiones en los negocios y genera expectativas favorables sobre la capacidad de compra de los salarios reales. Sin embargo, el lento crecimiento mostrado en el último quinquenio denota que la inversión privada todavía no es suficiente, limitando la generación de nuevos empleos.

En el aspecto demográfico cabe señalar que el crecimiento y la estructura de la población de El Salvador han variado notoriamente en los últimos veinte años. La población con edades entre 15 y 64 años, ha experimentado una tasa de crecimiento alta, pasando de representar 52% de la población total en 1980 a 58% en 1995. Estas cifras equivalen a que en 1995 había 72 personas menores de 15 o mayores de 64 años por cada 100 personas ubicadas en los rangos de edad entre 15 y 64 años, y que dadas las tendencias se proyecta que esta relación descienda a 49 en el año 2025. Dadas estas variaciones en la estructura de edades de la población, la edad mediana de los salvadoreños ha pasado de 16,7 a 20,2 entre 1980 y 1995. El dato más reciente indica un promedio de 24 años (BID, 2000).

Además, se espera que entre 1995 y 2000, el crecimiento de la población económicamente activa (PEA) supere en 24% la tasa de crecimiento total de la población.

El crecimiento demográfico, especialmente de la PEA, plantea un reto en términos de la necesidad de crear las condiciones que permitan incrementar la capacidad de la economía para generar los empleos requeridos por el incremento de la población oferente de trabajo.⁴

4. Cox Edwards (1999) estimó que en el período 1985-1992 el crecimiento de la PEA fue de 2,8% mientras que el empleo creció 4% en este mismo período. Entre 1992 y 1997 el crecimiento de la PEA fue de 2,04% y el empleo 1,9%. Así mismo estimó que en los períodos 1995-2000, 2000-2005 y 2005-2010 el crecimiento anual de la fuerza de trabajo sería 2,4%, 2,3% y 2,1% respectivamente, lo que equivale a un incremento anual de más de 50 mil personas en la fuerza de trabajo.

1.2 Oferta laboral, participación, ocupación y desempleo

Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de 1998, la población total era de 6,064.257 habitantes, de los cuales el 52,17% lo conformaban las mujeres. De ese total, el 57,8% de la población se ubicaba en áreas urbanas, por lo que el restante 42,2% se ubica en el área rural. La población en edad de trabajar (PET)⁵, definida como aquella parte de la población que potencialmente está disponible para el trabajo, alcanzó en ese año un nivel de 4,492.837 personas, un 2,3% más que en el año precedente, lo que representa el 74,31% de la población total⁶ y de los cuales las mujeres mayoría con 53,15%.

Según la EHPM, la población económicamente activa (PEA) se define como el grupo poblacional constituido por las personas de diez años o más que están ocupadas o buscan activamente trabajo. Es decir, la PEA es aquella parte de la PET que oferta su trabajo en el mercado laboral y está constituida por los ocupados (aquellos que tienen trabajo) y los desempleados (los que buscan trabajo). Durante el período 1992-1997 la población económicamente activa (PEA) creció en promedio a una tasa anual de 2,8%, representando alrededor del 52% de la población en edad de trabajar. La PEA es mayoritariamente masculina (63%), mientras que la población económicamente inactiva (PEI),⁷ está constituida predominantemente por población femenina (alrededor de 70%).

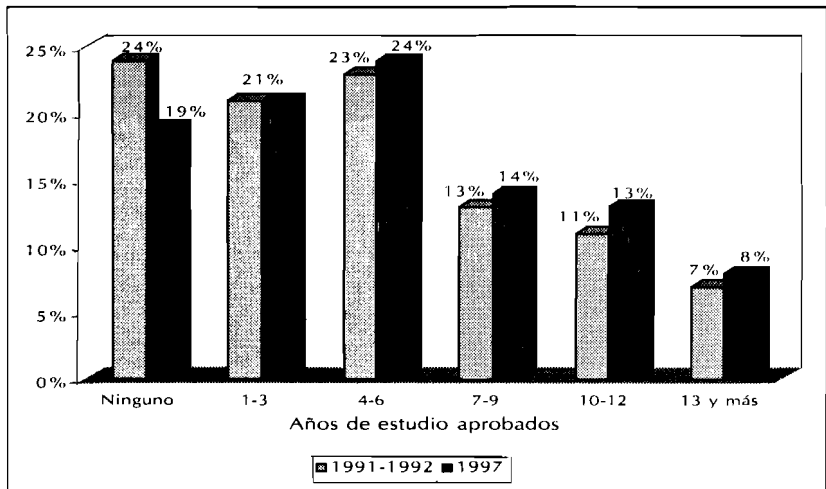
En 1997 la PEA total fue de 2,245.419 personas, de las cuales el 59% se localizaban en el área urbana y 41% en el área rural. Para 1998 la PEA había aumentado a 2,403.194, lo que representa una tasa de crecimiento de 7,03% con respecto al nivel del año anterior. La participación femenina en la PEA fue de 39,01%. En lo que res-

-
5. Para fines de esta investigación se utilizan los datos disponibles de acuerdo a la definición de PET y PEA utilizada por las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, es decir que incluyen población de 10 años y más. Esta definición deja abierto el límite superior del rango de edad e incluye a niños desde 10 años, cuando la norma internacional generalmente aceptada limita la PEA y la PET, al grupo de edad entre 15 y 64 años.
 6. No se considera el impacto de la migración, por lo que aunque los datos de crecimiento de las variables no resultarían significativamente diferentes, sí podría observarse una mayor tasa de desempleo en la economía.
 7. La población económicamente inactiva (PEI) se define como el grupo de personas que estando en edad de trabajar no trabajan ni buscan activamente empleo. Por ejemplo los estudiantes, amas de casa, jubilados, etc.

pecta al nivel de empleo, para este año, se tiene que el 92,7% de la PEA está empleada, por lo que la tasa de desempleo fue de 7,3%. No obstante el alto nivel relativo de empleo, cabe destacar que del total de la PEA, 31,5% son subempleados y menos de dos tercios (61,2%) tienen un trabajo pleno.

En términos educativos, actualmente la fuerza de trabajo cuenta con mas años de escolaridad que a comienzos de la década, aunque aún existe un rezago importante. En el período 1991-1997 la PEA con ninguna educación disminuyó cinco puntos porcentuales y aquellos con 7 años o más de educación pasaron de 31% a 40%. No obstante la evolución positiva experimentada en los niveles educativos de la PEA, estos aún son muy bajos, pues una parte considerable no posee las habilidades y conocimientos básicos que brinda la educación. En el Gráfico 1.1 puede observarse que, en 1997, el 40% de la PEA total apenas había aprobado tres años de escolaridad, mientras sólo una quinta parte de la misma había superado los nueve años que corresponden a la educación básica.

Gráfico 1.1
PEA según años de estudio aprobados



Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), 1991-1992 y 1997.

La tasa de participación global se define como la razón entre la PEA y la PET, e indica el nivel de actividad económica de la pobla-

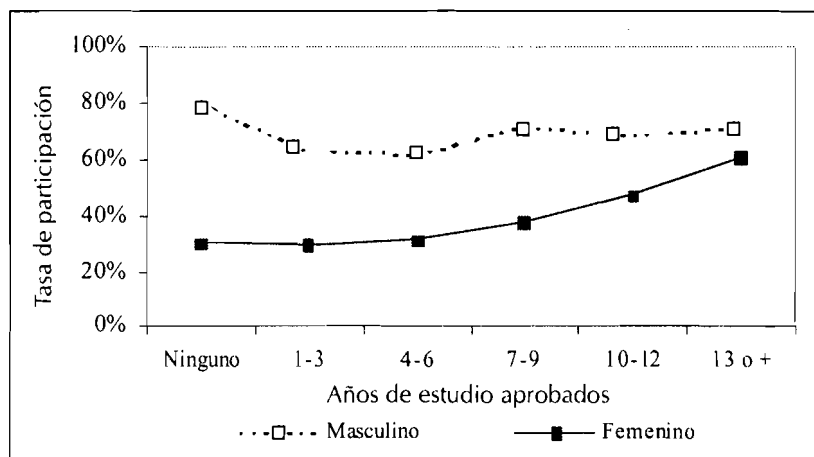
ción. Es decir la proporción del conjunto de los que están ocupados o buscan trabajo con respecto a la población que potencialmente podría trabajar. Como lo muestran los datos presentados en los anexos (ver Cuadro 1 en Anexos), para el período 1992-1997, la tasa de participación global fue de 52%. Es decir, existían en promedio 52 personas trabajando o buscando trabajo por cada 100 personas en edad de trabajar. En este mismo período, la tasa de participación de los hombres fue casi el doble que la de las mujeres, lo que se acentúa en el área rural en la que la participación de las mujeres representa un tercio de la de los hombres.

Esta situación refleja prioridad de incorporación de los hombres al mercado de trabajo, sea por factores culturales o sostenimiento del hogar. Del total de mujeres de 10 años y más, en 1997, únicamente 35% trabajaba o buscaba trabajo, en relación con el 68% de los hombres. Además, la participación de la mujer rural es mucho más baja que la observada en las mujeres del área urbana.

La menor participación de las mujeres en el mercado laboral con relación a la de los hombres puede ser explicada por varios factores importantes que influyen sobre esta decisión. En el caso de los hombres, la participación en la fuerza laboral es prácticamente automática y las normas culturales, asociadas al sostenimiento del hogar, los estimulan a incorporarse al mercado de trabajo. La mujer, es más probable que participe en el mercado de trabajo cuando no está casada, cuando se reduce el ingreso de su cónyuge, cuando su familia posee menos activos, tiene menos hijos, es más educada o tiene mayores oportunidades de obtener ingresos en el mercado laboral. Además tradicionalmente se ha esperado que las mujeres asuman las tareas del hogar. En consecuencia, cuando se considera la opción de incorporarse o no al mercado de trabajo, los usos alternativos de su tiempo (en términos de actividades domésticas) con frecuencia desempeñan un papel importante (BID, 1998).

La tasa de participación de las mujeres aumenta correlativamente con su nivel de escolaridad, lo cual no parece ser un factor determinante para la incorporación masculina en el mercado laboral, como puede observarse en el Gráfico 1.2.

Gráfico 1.2
Tasa de participación laboral por nivel educativo 1997



Fuente: EHPM, 1997

A partir de un estudio econométrico realizado en 14 países, el BID llegó a la conclusión de que la educación de la mujer es el factor más importante para explicar la probabilidad de incorporarse al mercado de trabajo. Es decir, que el costo de permanecer fuera de la fuerza laboral, en términos de lo que podría ganar, se incrementa con su nivel de instrucción. Según este estudio, cada año adicional de escolaridad aumenta la participación de la mujer en un 2,1% (BID, 1998).

El nivel de desempleo, durante los noventa, ha oscilado alrededor de 8%. En 1997 la tasa de desempleo alcanzó el 8,0% de la PEA, equivalente a 178.000 desocupados; para 1998 los desocupados fueron a 175.723, que implica una tasa de variación anual de -1,28%, coincidente con una tasa de desempleo de 7,31%. Por su parte, los ocupados crecieron a una tasa de 7,74%, mayor al crecimiento de la PEA, y alcanzaron un total de 2,227.471.

Este crecimiento de la PEA y de los ocupados, contrasta con el bajo crecimiento que mostró ese año la economía, el cual sólo alcanzó 3,5% (BCR); específicamente contrasta con una economía que se supone intensiva en mano de obra, lo que llevaría a la conclusión que este fuerte crecimiento del empleo conllevaría a un crecimiento similar de la economía, situación que no ocurrió. Acaso la economía se encuentra en un nivel donde el factor trabajo tiende rendimientos menos que proporcionales.

Para 1997, el desempleo masculino fue significativamente mayor que el femenino, 9,5% y 5,3%, respectivamente, lo que es coherente con los factores de incorporación al mercado de trabajo que hemos señalado arriba. Adicionalmente a la diferencia entre sexos, la tasa de desempleo varía significativamente entre zonas de residencia, siendo mayor en el área rural (Cuadro 1.2 y Gráficos 1.3. y 1.4).

Cuadro 1.2
Tasa de desempleo 1992-1998

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
TOTAL PAIS	8,7	9,9	7,7	7,6	7,7	8,0	7,3
Masculino	9,0	11,8	8,4	8,7	8,4	9,5	8,2
Femenino	8,3	6,9	6,4	5,9	6,5	5,3	6,0

Fuente: EHPM

El comportamiento del desempleo urbano y rural, parece confirmar la hipótesis que en períodos de dificultad para encontrar empleo por parte de los hombres, las mujeres se incorporan al mercado de trabajo. Así, entre 1992 y 1993 el desempleo rural masculino aumentó 4 puntos porcentuales, mientras que para el mismo período, el desempleo rural femenino disminuyó 2,6 puntos. Esta situación se confirma con una disminución tanto del número de mujeres desocupadas como del de las que se encuentran en la categoría de económicamente inactivas.

Este fenómeno de sustitución de hombres por mujeres en el mercado laboral, no ocurre con la misma intensidad en la dirección opuesta. Es decir, que ante una disminución del desempleo masculino, muchas mujeres continúan incorporadas al mercado de trabajo.⁸

Por ejemplo, en el período 1993-1994 la tasa de desocupación masculina rural disminuyó aproximadamente 5 puntos porcentuales,

8. Este es el fenómeno de **histéresis**, es decir que si un shock transitorio hace subir la tasa de desempleo, ésta podría no retornar a su nivel original aún después de que ha pasado el shock (Sachs y Larraín, 1994). Es decir que en el caso de las mujeres su inserción al mercado laboral se vuelve permanente ante una disminución de ingresos en la familia por pérdida de trabajo del jefe de hogar. Este fenómeno ocurre también en el caso de los jóvenes.

mientras el desempleo de las mujeres sólo aumentó 0,4 puntos. Esta situación se refleja en el incremento del número de mujeres ocupadas, pasando de representar 36% en 1992, a 38% en 1997, equivalente a un aumento de 21% contra 13% de incremento en el total de hombres ocupados, en el período referido.

Gráfico 1.3
Desempleo rural

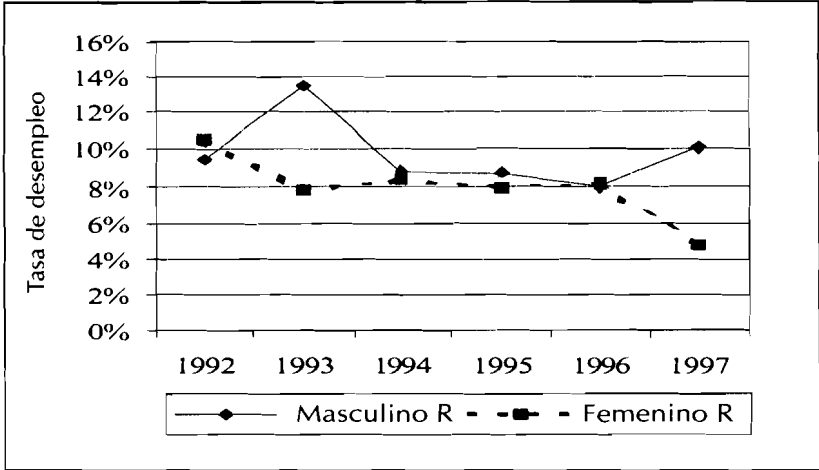
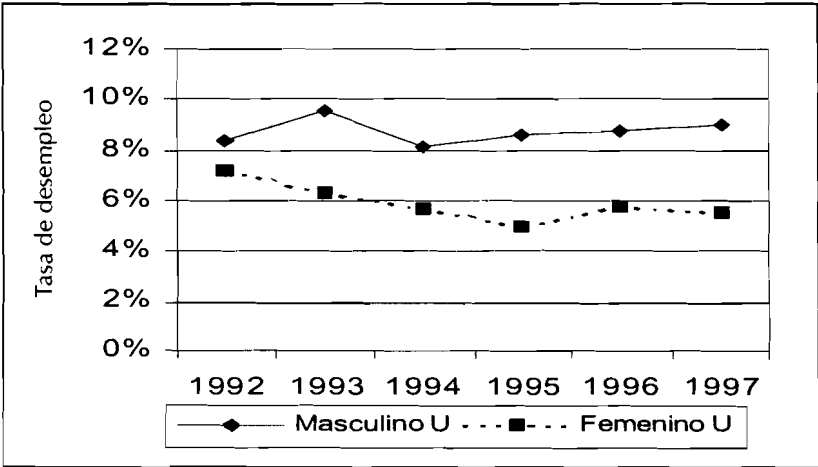


Gráfico 1.4
Desempleo urbano



En relación con la población desempleada, se observa que las tasas de desempleo son generalmente más bajas para quienes tienen poca escolaridad y para quienes tienen los niveles más altos de educación: la correspondiente para aquellos que no tienen ningún nivel de escolaridad es equivalente al promedio nacional, 8%, mientras la PEA con nivel de educación medio presenta mayor desempleo (10%), y aquellos que tienen alguna educación superior presentan la menor tasa 6,7%.

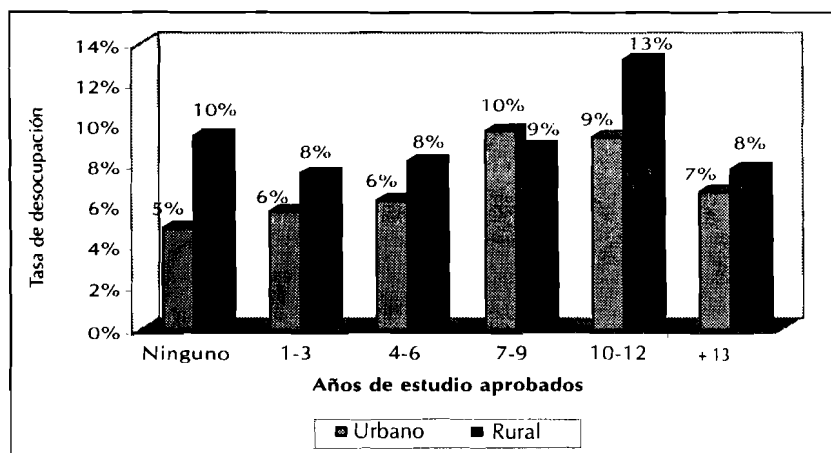
La población de menores ingresos se emplea tempranamente con un bajo nivel educativo para satisfacer su necesidad de ingresos. Las personas con educación superior a la escolaridad promedio de la población (grupo con 7 a 12 años de escolaridad), destinan más tiempo para buscar mejores empleos. Por otro lado, las personas con más de 13 años de escolaridad presentan menor desempleo porque son relativamente escasos en el mercado laboral y son altamente demandados por los empleadores. La estructura de desempleo según edad y niveles educativos, muestra que la tasa de desempleo es mayor para los jóvenes, especialmente para aquellos con nivel educativo medio.

Esta relación entre educación y desempleo, estaría indicando, además, que la economía está generando más empleo en las actividades que requieren mano de obra poco calificada. Sin embargo, se esperaría que a medida que la economía experimente mayor crecimiento y por períodos prolongados, ocurra una relación inversa entre educación y desempleo en todos los tramos de educación⁹.

La tasa de desocupación rural es mayor que la urbana para todos los niveles de escolaridad, excepto para el tramo de 7-9 años de escolaridad. La situación de empleo no es tan favorable para aquellos con educación media, pues presentan las más altas tasas de desocupación, sobre todo en el área rural (Gráfico 1.5).

9. Sin embargo, en países desarrollados ocurre que la educación promedio de la población es tan alta que genera mayor desempleo entre los profesionales.

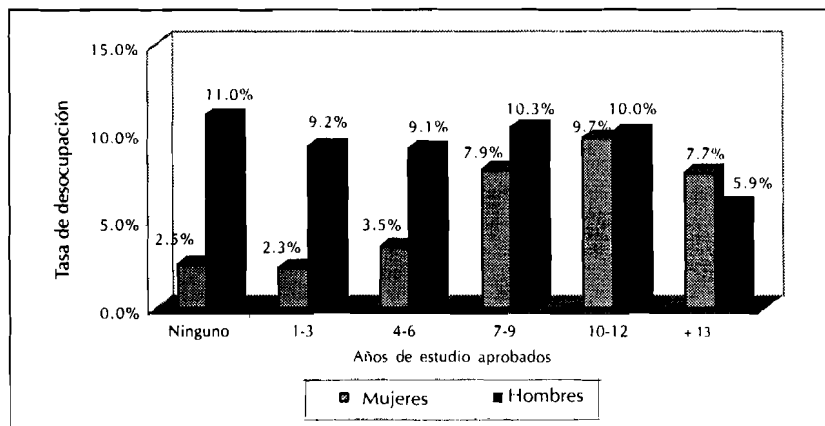
Gráfico 1.5
Tasa de desocupación según años de estudio aprobados



Fuente: EHPM 1997.

En términos de género, las mujeres presentan menores tasas de desocupación que los hombres con el mismo nivel de escolaridad, excepto en el tramo de quienes han cursado más de 13 años. Las menores tasas de desocupación femenina se dan sobre todo en los tramos de menores niveles de escolaridad - seis años o menos (Gráfico 1.6).

Gráfico 1.6
Tasa de desocupación según años de estudio aprobados, 1997



Fuente: EHPM 1997.

1.3 Empleo

En 1997 el total de ocupados ascendió a 2,066.523, de los cuales 1,235.612 se localizan en el área urbana. Ese mismo año, 62% de los ocupados fueron hombres. A continuación se abordan diferentes aspectos relacionados con esta franja de la población, tales como la distribución de los ocupados según niveles educativos y según las principales ramas de actividad de la economía, condición de ocupación y categorías ocupacionales.

Es reconocido que la educación de carácter general, la formación laboral y la capacitación permanente crean mejores condiciones para acceder con ventaja al mercado laboral. El Cuadro 1.3 muestra la distribución de las personas empleadas por nivel educativo en 1997. Cerca de una quinta parte de las personas empleadas no tienen educación. El porcentaje de quienes no tienen escolaridad en el área rural es aproximadamente el triple que en la urbana (31% y 11%, respectivamente). En las áreas urbanas el 33% de la fuerza de trabajo tiene entre uno y seis años de estudio aprobados, mientras que en las áreas rurales esta cifra es de 53%. En el otro extremo, el 16 % de la fuerza de trabajo urbana tiene 13 o más años de educación, pero sólo 1% en el área rural.

A nivel nacional, las mujeres en la fuerza de trabajo tienen niveles educativos más altos que los hombres, dado que el 29% de las mujeres que trabaja tienen más de diez años de escolaridad, mientras que para los hombres este porcentaje es de 23%. Tanto en el área urbana como en la rural, estas diferencias entre hombres y mujeres son pequeñas, porque el empleo de las mujeres está más concentrado en las áreas urbanas (71%), en comparación con el empleo de los hombres (53% están empleados en el área urbana). Esto indica que las mujeres del área urbana tienen más posibilidades de inserción en el mercado laboral que aquellas del área rural, asociado básicamente con los niveles educativos alcanzados.

La tasa de analfabetismo para 1998 fue de 19,5% (876.799 personas de 10 años o más). Sin embargo, la diferencia es significativa si se compara el sector rural y el urbano, ya que para el primero, dicha tasa alcanza el 11,2%, mientras que para el segundo es de 31,8%. Referente al nivel de analfabetismo por género, se tiene que es el sexo femenino el que tiene un mayor tasa de analfabetismo, con 22.0%, mientras que en el género masculino es de 16.7%. En tanto,

Cuadro 1.3
Ocupados por años de estudio aprobados, 1997.
(%)

Años de estudio aprobados	Total			Urbano			Rural		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Ninguno	19	19	19	11	9	14	31	31	31
1-3	19	20	18	13	12	14	29	28	29
4-6	22	23	20	20	21	19	24	24	25
7-9	15	16	13	18	20	15	11	11	9
10-12	15	14	17	22	22	22	4	4	5
13 o más	10	9	12	16	16	16	1	1	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	2,06M	1,28M	0,78M	1,2M	0,67M	0,55M	0,83M	0,6M	0,22M

Fuente: EHPM 1997.

el nivel de escolaridad promedio de la población¹⁰ es de 5,08 grados, con amplias disparidades entre el sector urbano y el rural, ya que sus niveles medios alcanzan los 6,50 grados y 3,07 grados, respectivamente.

Éste es uno de los factores influyentes en las oportunidades de la población para insertarse al mercado laboral, ya que a mayor nivel de analfabetismo, menores son las oportunidades de encontrar un trabajo bien remunerado que lleve a mejorar los niveles de vida de la población; viéndose prácticamente resignados a realizar trabajos agrícolas poco o nada complejos y con bajos salarios.

Entre los años analizados, la composición del empleo ha cambiado. Por una parte, la importancia del empleo generado por los sectores productores de bienes, se ha desplazado hacia los de servicios. La composición de la PEA ocupada por sectores muestra una pérdida relativa de importancia de la agricultura, actividad típicamente rural, que pasa de representar 45% a finales de los setenta, a 28% en

10. Se define como el número de años aprobados por personas de 6 años y más.

1996. La industria, que en principio, debería absorber a los trabajadores que se desplazan del área rural, crece modernamente, pasando de 14% a 18%, en el mismo período. Por su parte, los sectores de servicios y comercio han experimentado un cambio significativo, pasando de representar 17% y 15%, a 22% y 19% respectivamente (Cuadro 2 en anexos).

Durante la década de los noventa, la población rural ocupada continuó reduciendo su importancia relativa dentro del total de empleados, por el continuo flujo migratorio hacia los centros urbano y el exterior.¹¹ A pesar de que casi dos terceras partes de la población se encuentran concentradas en los centros urbanos, el sector agropecuario sigue siendo el que genera más empleo en la economía salvadoreña, pese a haber reducido su importancia relativa (pasando de absorber el 36% de los ocupados en 1991-1992 a 26,3% en 1997), pese a lo cual sigue siendo la rama que tiene el mayor porcentaje de la PEA ocupada; en tanto, en este último año, el porcentaje del sector comercio fue de 24,6%, el de los servicios 17,8% y el de la industria 16%. En conjunto estos cuatro sectores, absorben al 85% de la PEA ocupada del país (Cuadro 2 en Anexos)

La caída de la importancia relativa de la agricultura en la generación de ocupación se explica por la pérdida de su peso en el producto nacional, así como porque, dada la baja productividad del trabajo agrícola, el salario promedio del sector es el más bajo entre todas las ramas de actividad y sufrió una pérdida importante en relación con 1991/1992, como se verá más adelante. Por el contrario, el comercio es el sector que mayor importancia relativa ha ganado en los 5 años estudiados, en cuanto a empleo generado, llegando casi a igualar al sector agropecuario.

Al diferenciar por sexo la distribución de ocupados según ramas de actividad, se mantiene en general la importancia de los sectores antes mencionados, aunque aparecen algunas diferencias. Así en la agricultura está el 38% de los hombres y sólo el 7% de las mujeres. En cambio en el comercio hay un 40% de mujeres, contra 15% de hombres. Lo mismo ocurre en los servicios, donde la proporción de mujeres es mayor, especialmente en el servicio doméstico. Por otro lado, en la construcción y el transporte, que son actividades típicamente masculinas, hay un 10% de los hombres ocupados y

11. La PEA rural ocupada pasó de representar 47% del total de ocupados en 1991-1992, a 40% en 1997.

sólo 0,5% de las mujeres. En transporte hay 7% y 0,8%, respectivamente.

Según zonas de residencia, la distribución de los ocupados presenta diferencias. La rama de actividad que más empleo genera en el área urbana es la del comercio, hoteles y restaurantes. El 24% de los hombres y 42% de las mujeres se emplearon en estas actividades durante 1997. La industria manufacturera, por su parte, absorbió el 19% de la PEA masculina ocupada y el 21% de la femenina. Otros sectores relevantes, en cuanto a absorción de PEA masculina, son la construcción, transporte y almacenamiento, donde se emplean aproximadamente 23% de los hombres.

En el área rural, la rama de actividad que genera más empleos es la agricultura. El 67% de los hombres ocupados se dedican a la agricultura, sector en el cual los salarios reales han disminuido cerca de 1,2%, durante los noventa. La construcción y la industria manufacturera emplean únicamente al 16% de los hombres. La PEA femenina se ocupa principalmente en comercio (34%), agricultura (21%) e industria manufacturera (19%).

A pesar de que la tasa de desempleo abierto del país es baja (8%), el fenómeno del subempleo alcanza mayores proporciones. Recordemos que los subocupados se definen como aquellos que trabajan menos de 40 horas a la semana involuntariamente (subempleo visible), o los que trabajan 40 horas o más a la semana y que perciben un ingreso menor al salario mínimo establecido (subempleo invisible).

Del total de ocupados en el área urbana durante 1997, cerca de 820 mil personas, el 70% estaban bajo condición de ocupados plenos, es decir que trabajan 40 horas o más a la semana y que perciben un ingreso mayor o igual al salario mínimo establecido. El mismo año, 64% de las mujeres estuvieron plenamente empleadas y 75% de los hombres (Cuadro 1.4). Además, como ya se ha señalado, dentro de la PEA ocupada total los hombres representan una mayor proporción que las mujeres, lo que sucede a la vez, dentro de los ocupados plenos, categoría en la que los hombres son mayoría, representando cerca del 61%. Por su parte, dentro del 30% de los ocupados que se encuentran en subempleo, aproximadamente 675 mil personas, las mujeres tienen una ligera mayoría que los hombres pues son el 51% de este total.

Estas cifras de subempleo reflejan la escasez de trabajos, situación que está asociada con la dinámica general de la economía, pues el empleo depende fundamentalmente de lo que ocurre fuera del mercado de trabajo. El moderado crecimiento económico en la segunda mitad de los años 90, unido a una escasa dinámica del empleo formal, ha significado que la expansión de los espacios de ocupación se haya concentrado en actividades informales, en la que es más frecuente el estado de subempleo.

Cuadro 1.4
Condición de ocupación según sexo
(%, Zona urbana, 1997 /1)

	Hombres (n=675.203)	Mujeres (n=506.031)	Total (n=1,181.234)
Ocupación plena	74,5	64,2	70,1
Subocupación	25,5	35,8	29,9
Total	100,0	100,0	100,0

1/ Excluye servicio doméstico

Fuente: EHPM, 1997

De acuerdo a las categorías ocupacionales, el trabajo asalariado absorbió en 1997 la mayor parte de los ocupados (53%) (ver cuadro 1.4). En el área urbana, 67% de la PEA masculina ocupada y 47% de la femenina, se ocuparon en calidad de asalariados. En el área rural, la importancia del trabajo asalariado es menor, 52 % y 31%, para hombres y mujeres respectivamente.

Sin embargo, la importancia del trabajo asalariado permanente y temporal es diferente en el área urbana y en el área rural. En la primera, el 71% de los asalariados lo fueron en calidad permanente y únicamente el 29% en calidad temporal. En el área rural ocurre lo contrario, el 66% de los asalariados fueron temporales. En términos de sexo, las mujeres se emplean más en actividades por cuenta propia que los hombres. En el área rural, el 43% de la PEA femenina ocupada lo estuvo en actividades de cuenta propia. El trabajo familiar no remunerado absorbe también una proporción importante de los hombres ocupados en el área rural (15%) (Cuadro 1.5).

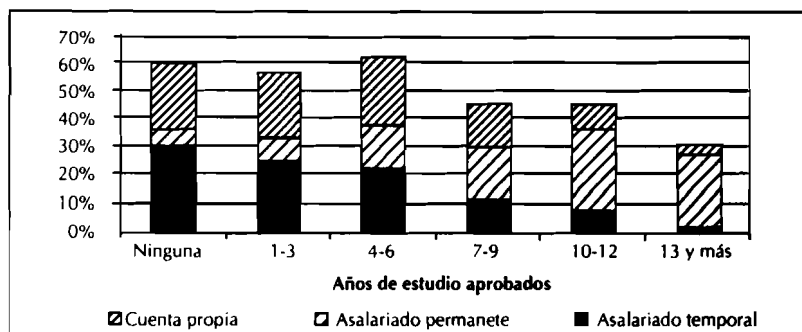
Cuadro 1.5
Ocupados por categoría ocupacional 1997
(%)

Rama de actividad	Urbano			Rural			Total país
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	
Patrono	5,7	7,6	3,3	4,0	4,8	2,0	5,0
Cuenta propia	27,8	20,8	36,3	31,5	27,0	43,2	29,3
Familiar no remunerado	4,7	3,4	6,3	13,1	14,8	8,7	8,1
Cooperativista	0,0	0,0	0,0	0,6	0,8	0,1	0,2
Asalariado permanente	40,6	44,5	35,9	15,5	16,2	13,7	30,5
Asalariado temporal	16,3	22,7	8,5	30,7	35,7	17,5	22,1
Aprendiz	0,3	0,6	0,0	0,2	0,3	0,1	0,3
Servicio doméstico	4,4	0,3	9,4	4,3	0,4	14,8	4,4
Otros	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: EHPM, 1997.

La información presentada en el Gráfico 1.8 comprueba que la educación aumenta la probabilidad de una más estable inserción en el mercado laboral. En 1997, únicamente 6% de los trabajadores asalariados permanentes no tenían ningún nivel educativo, mientras que 53% habían aprobado 10 años o más de escolaridad (muy por encima de la escolaridad promedio de la población, 4,9 años). Por otro lado, 24% de los asalariados temporales no cuentan con educación y 31% de los trabajadores por cuenta propia se encuentran en la misma situación.

Gráfico 1.7
Cuenta propia y asalariados por años de estudio aprobados 1997

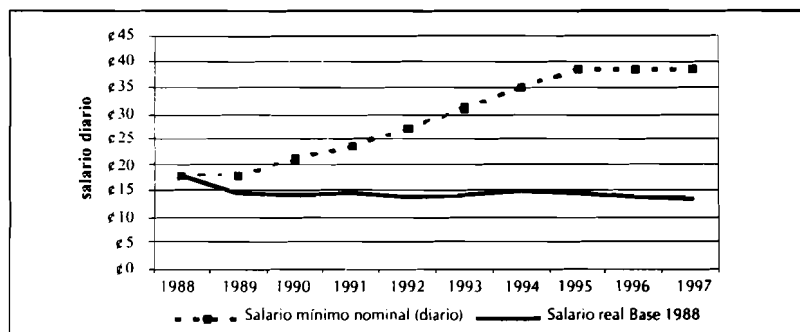


1.4 Salarios

En 1997, el salario mínimo para la industria, comercio y servicios fue de 38,50 colones diarios, equivalente a 1.155 colones mensuales. En el sector agropecuario el salario mínimo nominal fue de 19,80 colones al día, más una prestación alimenticia equivalente a tres colones diarios, durante seis días a la semana.

En el Gráfico 1.8 se presenta la evolución del salario mínimo real para la industria, comercio y servicios, con base en 1988 y calculados a partir de los salarios mínimos nominales (oficiales), ajustados por la inflación del período.

Gráfico 1.8
Evolución salarios mínimos reales y nominales
 Base diciembre 1988 = 100



Fuente: Ministerio de Trabajo. Tomado de FUSADES, Informe trimestral de coyuntura, cuarto trimestre 1998 y 1999.

Los salarios mínimos reales se mantuvieron relativamente estables entre 1989 y 1995. Sin embargo, a partir de 1996 sufrieron una mayor pérdida de valor real, debido a que desde 1995, el salario mínimo oficial se mantuvo constante en términos nominales. A partir de 1998, hay una leve recuperación debido al incremento en el salario nominal y a la disminución de la inflación.

Si hacemos una clasificación por género, encontramos que según los datos aportados por la EHPM de 1997 el salario promedio mensual urbano para los hombres es 47% mayor que el de las mujeres. En el área rural, el salario promedio tanto para hombres como para mujeres, representa menos de la mitad que los salarios urbanos y la diferencia del salario promedio entre sexos es menor que en el área urbana (37%) (Cuadro 1.6).

Cuadro 1.6
Salario promedio mensual 1997

	Urbano	Rural	Total país
Hombres	¢ 2.572	¢ 1.103	¢ 2.023
Mujeres	¢ 1.747	¢ 802	¢ 1.483
Total	¢ 2.195	¢ 996	¢ 1.795

Fuente: EHPM 1997

En términos reales el salario promedio para todas las categorías ocupacionales, aumentó 43% en el período analizado. El patrono es la categoría ocupacional que más ha incrementado su ingreso (126%), seguido por el servicio doméstico (45%) y los asalariados permanentes (43%) (Cuadro 1.7). Éstos son el grupo ocupacional con mejor salario promedio, excluyendo a los patronos; en cambio, los asalariados temporales obtienen como salario mensual promedio menos de la mitad que los permanentes.

Cuadro 1.7
Salario promedio mensual según categoría ocupacional

Categoría ocupacional	1991-1992	1997	Real 1997 Base 1992=100	Variación
Total	¢845	¢1.795	¢1.207	42,8%
Patrono	¢1.621	¢5.453	¢3.667	126,2%
Cuenta propia	¢719	¢1.343	¢903	25,6%
Cooperativista	¢496	¢846	¢569	14,7%
Asalariado permanente	¢1.123	¢2.397	¢1.612	43,5%
Asalariado temporal	¢572	¢1.109	¢745	30,3%
Aprendiz	¢246	¢506	¢340	38,5%
Servicio doméstico	¢294	¢632	¢425	44,8%

Fuente: EHPM 1991-1992 y 1997

Según ramas de actividad económica, el salario promedio devengado por los que trabajaron en la agricultura, que ya era el más bajo de todos los sectores en 1991/92, sufrió una caída significativa en los noventa (5% en términos reales). Las demás actividades, sin embargo experimentaron incrementos reales en el salario promedio (Cuadro 1.8).

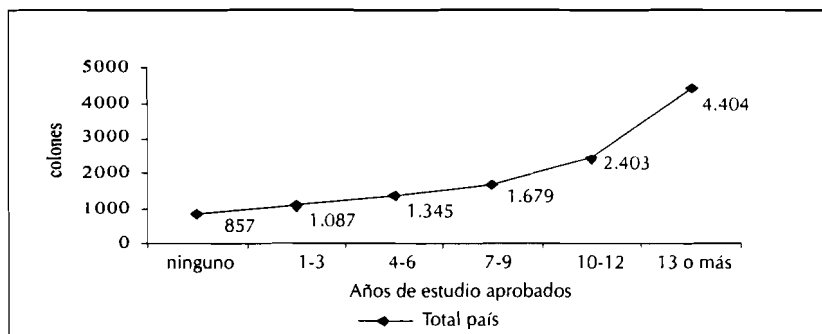
Cuadro 1.8
Salario promedio mensual según rama de actividad económica

Rama de actividad	1991-1992	1997	Real 1997 Base 1992=100	Variación
Total	¢885	¢1.795	¢1.207	36,4%
Agricultura	¢531	¢747	¢502	-5,4%
Industria	¢939	¢1.659	¢1.115	18,8%
Electricidad	¢1.542	¢3.208	¢2.157	39,8%
Construcción	¢945	¢1.764	¢1.186	25,5%
Comercio	¢1.061	¢1.770	¢1.190	12,2%
Transporte	¢1.541	¢2.672	¢1.796	16,5%
Intermediación financiera	¢1.882	¢3.997	¢2.687	42,8%

Fuente: EHPM 1991-1992 y 1997

El Gráfico 1.9 muestra la tendencia del salario mensual promedio por nivel educativo de los ocupados: los trabajadores con mayor nivel educativo están significativamente mejor pagados. A nivel nacional en 1997, el salario promedio mensual de los ocupados sin educación fue de 857 colones; en el otro extremo, para el grupo con más de 13 años de educación el salario se quintuplica con relación a los anteriores

Gráfico 1.9
Salarios mensuales de los ocupados según años de estudio aprobados, 1997 (promedio)

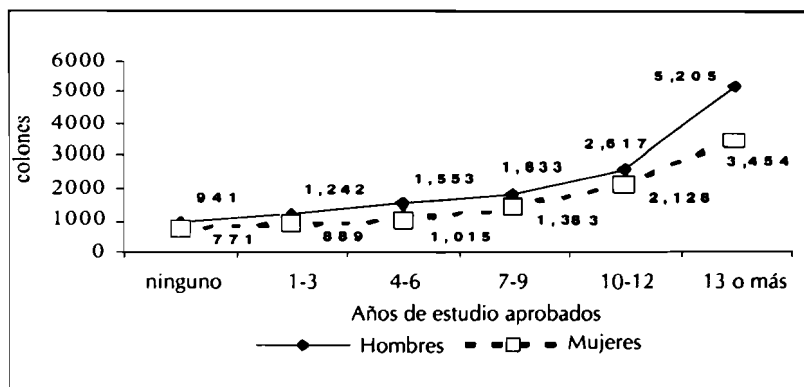


Fuente: EHPM 1997

En términos de género, en cada nivel educativo, las mujeres perciben menores salarios que los hombres y esta brecha aumenta en los niveles más altos de educación. Por ejemplo, las mujeres que no tienen escolaridad ganan un 82% de los salarios de los hombres también sin escolaridad, mientras que las mujeres con alguna educación superior ganan 66% de lo que perciben los hombres con igual condición educativa.

Por otra parte, existe además un incremento generalmente más bajo en los salarios de las mujeres, que el incremento que perciben los hombres, asociado a la culminación de las diferentes niveles educativos. Por ejemplo, los hombres con uno a tres años de escolaridad perciben 32% más que aquellos sin escolaridad, mientras que las mujeres solo ven incrementado su salario en 15%; los hombres con mas de 13 años de educación perciben 99% más que aquellos que tienen entre 10 y 12 años de escolaridad, mientras que las mujeres solo perciben un incremento equivalente al 62% con respecto al nivel educativo anterior (Gráfica 1.10).

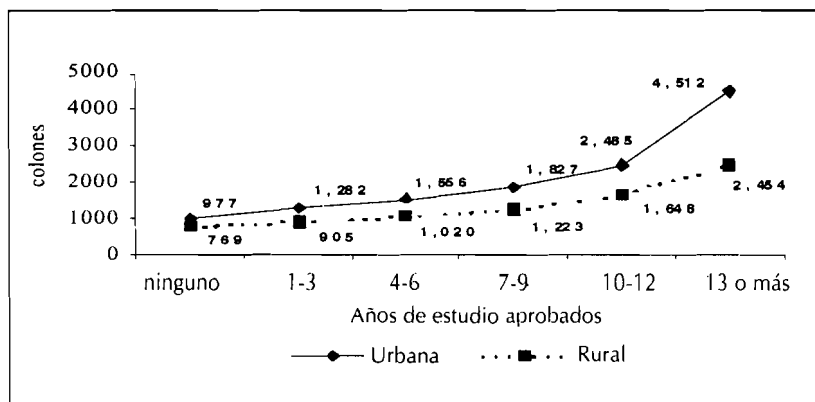
Gráfico 1.10
Salarios mensuales de los ocupados, según sexo y años de estudio aprobados, 1997 (promedio)



Fuente: EHPM 1997

Además de la diferencia existente en los salarios de los ocupados en función de su nivel educativo y sexo, se dan diferencias sustanciales asociadas con la zona de residencia, urbana o rural. Los trabajadores rurales tienen consistentemente menores niveles de salario que los trabajadores urbanos, en todos los niveles educativos. Por ejemplo, los salarios mensuales promedio de trabajadores rurales sin ninguna escolaridad representan el 79% de los salarios de quienes trabajan en la zonas urbanas sin tener escolaridad. Esta brecha aumenta en la medida en que se eleva el nivel de escolaridad. Los trabajadores rurales con alguna educación superior ganan aproximadamente la mitad de lo que ganan los trabajadores urbanos con el mismo nivel de escolaridad (Gráfico 1.11).

Gráfico 1.11
Salarios mensuales de los ocupados según años
de estudio aprobados, 1997
(promedio)



El hecho que el período entre 1992 y 1997 se hubiera caracterizado económicamente por una etapa de crecimiento importante en sus primeros años pero que mostrara una tendencia al estancamiento al final del período, tiene un impacto directo en el mercado laboral en términos de empleos disponibles, remuneración, y cambios sectoriales. El siguiente capítulo intenta analizar la situación específica para la población juvenil.

2. JÓVENES Y MERCADO LABORAL

Tal como se describió en el capítulo anterior, El Salvador se caracterizó al inicio de la década de los noventa por un repunte en términos de crecimiento económico el cual ha mermado en los últimos años afectando los niveles de empleo en la población en general, confirmando la relación existente entre la dinámica económica y la absorción de fuerza de trabajo por el mercado laboral.

La estructura poblacional indica una tendencia de aumento en la PEA y la presencia de un promedio de edad joven en la población. Por tanto, lo que afecta a la población total, lógicamente repercute en la población juvenil, como por ejemplo las consecuencias de un bajo crecimiento del producto en la empleabilidad de los jóvenes.

Por otra parte, a nivel sectorial se observa un sesgo sobre los bienes no transables respecto a otro sector que históricamente ha recogido la mayor cantidad de empleo, el agro, el cual pudiera verse explicado por la baja productividad y salarios en el sector,¹² lo que a su vez motiva la migración a zonas urbanas. Asimismo, las condiciones ocupacionales muestran la relevancia del subempleo motivado por la inestabilidad laboral y escasez de trabajos de calidad, que a su vez se asocia a las condiciones de la economía y la dinámica del mercado laboral.

Otro elemento destacable es la relación inversa entre el nivel educacional y la tasa de desocupación. A pesar de que en los noventa se ha evolucionado respecto a los años de escolaridad de la población aún existe un rezago importante, lo cual es fundamental para el estrato juvenil en términos de buscar fortalecer su nivel educacional para fortalecer su capacidad de inserción al mercado laboral, lo cual se vuelve más crítico en ciclos de baja actividad económica.

12. Factores externos como los cambios hacia la baja en los precios internacionales de los productos de agroexportación es un elemento a considerar.

En el presente capítulo se describe el perfil sociodemográfico de los jóvenes de El Salvador, la magnitud del desempleo juvenil y las principales características ocupacionales de la población joven, es decir el tipo de inserción que logran los jóvenes en el mercado laboral salvadoreño. Además se analiza la condición de ocupación de los jóvenes en función de quintiles de ingreso y de la condición de pobreza de los hogares a que pertenecen. Los datos utilizados tienen como fuente la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 1997 y 1998 (EHPM 1997 y 1998), algunos tomados de las correspondientes publicaciones en tanto otros han sido tabulados específicamente para este estudio por la Dirección General de Estadística y Censos.

2.1 Perfil sociodemográfico de los jóvenes salvadoreños

Para 1998 los jóvenes¹³ sumaron 1,240.070, constituyendo el 20,5% de la población total. El 48,7% de la población joven está conformada por hombres y el 51,3% por mujeres. A nivel nacional, el 58,6% de los jóvenes residen en áreas urbanas y el resto en el área rural. Más de la mitad (51,6%) de los jóvenes que residieron en las áreas urbanas se ubicaron en el AMSS, es decir, que el 30,2% del total de jóvenes residían en el AMSS (Cuadro 2.1).

Cuadro 2.1
Población joven en 1998
(entre 15 y 24 años)

Area Geográfica	Población joven		Hombre jóvenes		Mujeres jóvenes	
	Total	%	Total	%	Total	%
Nacional	1,240.070	100,0	603.837	100,0	636.233	100,0
Urbana	727.133	58,6	347.746	57,9	379.387	59,6
Rural	512.937	41,4	256.091	42,4	256.846	40,4
AMSS	374.937	30,2	176.568	29,2	198.369	31,2

Fuente: EHPM

13. Recordamos que utilizamos la definición de jóvenes del sistema de Naciones Unidas (15 a 24), y que 15 años es el límite inferior para admisión al empleo según la Convención sobre Edad Mínima de la OIT.

La tasa de alfabetismo de los jóvenes salvadoreños en 1998 era de 92,3%, pero para los que residen en el Área Metropolitana de San Salvador (AMSS) dicho porcentaje es superior pues ascendía a 97,3%, el cual sin embargo es inferior al 98,4% que registraron durante 1997; las mujeres de la región metropolitana presentan una mayor tasa, la cual fue de 97,7%, en comparación al 96,9% de los hombres. En el área rural se registraron menores niveles de alfabetismo juvenil, ya que alcanza el 86,6%, aunque eso representa una mejora respecto del 84,7% observado para 1997.

Al igual que el alfabetismo, para 1997, la escolaridad promedio de la población joven esta determinada por su lugar de residencia. Adicionalmente, al desagregar por grupos de edad, se encuentran diferencias sustanciales de escolaridad dentro del grupo de jóvenes. En promedio, aquellos entre 15 y 17 años tienen una escolaridad de 4 años, mientras que los del grupo de 21 a 24 años alcanzan casi los 7 años, lo cual nos da indicios de un déficit en materia educacional que tendría repercusiones en la posibilidad de satisfacer las capacidades mínimas exigidas por los demandantes de fuerza de trabajo.

Exceptuando a los jóvenes de 15 a 17 años, en todos los grupos de edad y en todas las zonas de residencia, los jóvenes presentan una escolaridad promedio mayor que la escolaridad de la población total de cada zona.¹⁴ Además, existe una brecha significativa entre la escolaridad que debieran tener los jóvenes y la que han logrado; por ejemplo a los 15 años deberían estar cursando o haber terminado el noveno grado, lo cual no se cumple ni para los jóvenes del AMSS, que tienen la más alta escolaridad promedio.

El 41,2% de los jóvenes tienen seis años o menos de estudio aprobados (58,8% tiene un nivel de escolaridad igual o mayor a 7 grados); aumentando a 67,7% para los residentes en zonas rurales (66,0% en 1997) y disminuyendo a 20,1% en el AMSS (16,0% en 1997). Sólo el 6,6% tiene 13 o más años de estudio aprobados (9,0% en 1997), siendo el AMSS en la que es más alto ese porcentaje con 10,7% (19,0% en 1997). El 47,8% de los jóvenes en el AMSS tienen 10 años o más de estudio aprobados (60,0% en 1997) versus 11,9% en la zona rural (12,0% en 1997). Estos datos reflejan un retroceso en los niveles educativos entre 1997 y 1998.

14. La escolaridad promedio de la población total del AMSS en 1997 fue de 7,8 años, en el área rural alcanzó 2,9 y 6,6 en la población urbana nacional.

Considerando la escolaridad de los adultos en el hogar durante 1997, el 61% de los jóvenes pertenece a hogares donde la escolaridad promedio de los adultos es de 3 años o menos. Únicamente 10% de la población juvenil proviene de hogares los que los adultos tienen un promedio de al menos 10 años de estudios. Estos datos contrastan con que el 51% de los jóvenes trabajan o buscan trabajo, en el primer grupo, y sólo 32%, de los que pertenecen al segundo grupo, se encuentran en la misma situación.

La evidencia anterior de que los jóvenes que provienen de hogares con menores niveles educativos se incorporan más rápido al mercado laboral, se recalca en el capítulo 3, cuando se analiza la participación en el mercado laboral por condición de pobreza y quintil de ingresos así como la proporción de estudiantes dentro de la PEI según condición de pobreza y quintiles de ingresos.

Por otra parte, al contrastar la educación de los jóvenes y de los adultos se puede observar que en todos los niveles educativos los jóvenes superan la educación alcanzada por los adultos de su hogar. Por ejemplo, la información recogida nos muestra que en el área rural el 56% de los jóvenes pertenecen a hogares con ninguna escolaridad, mientras que existe únicamente un 14% de jóvenes que no tienen educación. Esta misma situación se da en todos los niveles educativos y en las diferentes zonas de residencia, evidenciando el aumento en los niveles educativos alcanzados por la generación de jóvenes en el país, lo cual eleva la probabilidad de romper el círculo vicioso de la pobreza, para aquellos jóvenes que pertenecen a hogares pobres (CEPAL, 1997).

Una de las razones de este avance es la aplicación de las reformas al sistema educativo en los últimos años. A pesar de los escollos que faltan solventar, el incremento de los niveles de alfabetización en las zonas rurales, los cambios curriculares en términos de modernizar las temáticas de estudio, son algunos de los elementos que han coadyuvado a esos logros.

Con relación al estado civil de los jóvenes, alrededor del 93% de los jóvenes son solteros y sólo un 7% están casados. Esto se confirma porque cerca de dos tercios de los jóvenes se ubican dentro del hogar como hijos, 5% como jefes y 7% como cónyuges. En el caso específico de las mujeres jóvenes, el 32% tiene al menos 1 hijo nacido vivo. Para las mujeres jóvenes del AMSS, esto es menor mientras en el área rural, el porcentaje aumenta. Este dato es importante pues las mujeres que tienen menos hijos muestran una mayor probabilidad de trabajar en el mercado, es decir el hecho de tener hijos tiene un impacto significativo sobre la decisión de participar o no en la fuerza de trabajo (BID, 1998).

Cuadro 2.2
Perfil sociodemográfico de jóvenes y adultos, 1997

Indicadores	AMSS	Resto urbano	Rural	Total jóvenes (15 a 24 años)	Adultos (mayores de 24 años)
Población					
Jóvenes	297.924	377.363	544.348	1,219.635	
Adultos	735.264	775.171	996.266		2,506.701
Población según zona (%)					
Jóvenes	24,4	30,9	44,6	100	
Adultos	29,3	30,9	39,7		100
Sexo (%)					
Hombres	47,5	48,2	50,7	49,2	44,4
Mujeres	52,5	51,8	49,3	50,8	55,6
Grupos de edad (%)					
15-17 años	32,2	34,1	39,3	36,0	-
18-20 años	31,2	31,7	32,5	32,0	-
21-24 años	36,6	34,1	28,2	32,1	-
Alfabetismo (%)					
Hombres	98,4	94,7	83,9	90,6	77,6
Mujeres	98,3	95,6	85,5	91,9	68,2
Escolaridad promedio (años)			4,9*		
15-17 años	6,0	4,6	3,7	4,1	-
18-20 años	8,2	7,0	4,6	5,8	-
21-24 años	9,3	7,9	4,8	6,8	-
Años de estudio aprobados (%)					
Ninguno	1,7	4,3	13,6	7,8	22,3
1-3	2,8	8,4	21,2	12,7	19,0
4-6	11,0	17,4	31,6	22,2	20,0
7-9	24,5	25,9	21,2	23,4	13,2
10-12	40,6	32,9	10,4	24,7	14,2
13 o más	19,4	11,2	2,0	9,1	11,2
Jóvenes según años de estudio aprobados de los adultos en el hogar (%)					
Ninguno	10,1	28,0	55,8	36,0	n.a.
1-3	17,4	25,7	23,8	22,8	n.a.
4-6	24,1	23,4	15,0	19,9	n.a.
7-9	16,1	11,8	3,9	9,3	n.a.
10-12	13,2	5,1	1,1	5,3	n.a.
13 o más	19,1	6,0	0,4	6,7	n.a.
Estado civil (%)					
Soltero	93,6	92,4	94,0	93,0	51,7
Casado	6,4	7,5	6,0	7,0	42,1
Viudo	0,0	0,1	0,0	0,0	5,4
Divorciado	0,0	0,1	0,0	0,0	0,8
Lugar en el hogar (%)					
Jefe	4,9	5,8	5,2	5,3	47,9
Cónyuge	6,3	7,5	8,0	7,4	29,6
Hijo/a	65,1	63,7	68,8	66,3	12,2
Otro	23,6	23,0	18,0	20,9	10,3
Mujeres por número de hijos nacidos vivos (%)					
Ninguno	72,6	69,5	64,4	68,1	9,1
1 hijo	15,9	16,5	17,8	16,9	8,7
2-4 hijos	11,5	13,7	17,5	14,8	45,1
5 hijos o más	0,0	0,3	0,3	0,2	37,1

Fuente EHPM 1997 y base de datos de la EHPM 1997

*Corresponde a la escolaridad promedio de la población de 6 años y más

2.2 Condición de pobreza de los jóvenes salvadoreños

En 1997, alrededor del 52% de los jóvenes pertenecían a hogares pobres, siendo mayor la incidencia de la pobreza en el grupo de los más jóvenes (15 y 17 años) y menor entre los ubicados entre 21 y 24 años, 58% y 46% respectivamente. En este sentido la pobreza presenta una tendencia decreciente conforme aumenta la edad; sin embargo, en términos de sexo se observa una brecha desfavorable para las mujeres en el grupo de 21 a 24 años (Cuadro 2.3).

Esta situación de pobreza del hogar al que pertenece el joven está así determinando en buena parte que se vea obligado a aliviar la carga económica de su familia; entre más joven es el individuo que pertenece a un hogar pobre, mayor será su obligación de desligarse de su formación educativa y buscar labores que le permitan colaborar con los medios de vida familiar, lo cual implica un círculo vicioso de pobreza con características generacionales.

Cuadro 2.3

Jóvenes y adultos por condición de pobreza 1997

Grupos de edad	Extrema pobreza (%)	Pobreza relativa (%)	No pobres (%)	Total
15-17	23	35	42	438.712
Hombres	22	35	43	210.900
Mujeres	23	35	41	227.812
18-20	18	34	48	389.694
Hombres	18	34	48	197.931
Mujeres	18	34	48	191.763
21-24	15	31	54	391.229
Hombres	13	29	57	190.760
Mujeres	16	33	51	200.469
Jóvenes	19	34	48	1,219.635
Hombres	18	33	49	599.591
Mujeres	19	34	46	620.044
Adultos	19	29	52	2,506.701
Hombres	19	28	53	1,113.252
Mujeres	19	30	51	1,393.449

Los hogares más jóvenes son los que presenten las peores condiciones materiales, y cuando los hijos van creciendo y pueden generar algún tipo de ingreso, se ve interrumpida su formación educativa – si es que se había iniciado – y más bien se procura que el joven sea una fuente de ingresos familiares.

En el Cuadro 2.4 se presentan estadísticas relativas a la población juvenil, por agrupaciones de edad, por condición de pobreza extrema o relativa y según la zona de residencia sea el AMSS, el sector rural o resto de los sectores urbanos.

Cuadro 2.4
Pobreza extrema y relativa según zonas de residencia 1997

	AMSS			Resto Urbano			Rural		
	Total	Extrema pobreza (%)	Pobreza relativa (%)	Total	Extrema pobreza (%)	Pobreza relativa (%)	Total	Extrema pobreza (%)	Pobreza relativa (%)
15-17	95.904	6	26	128.806	21	37	214.002	31	38
Hombres	45.954	6	26	60.915	21	38	104.031	30	38
Mujeres	49.950	7	26	67.891	21	37	109.971	32	38
18-20	93.018	4	26	119.796	16	38	176.880	26	36
Hombres	43.290	4	25	59.855	17	39	94.786	25	35
Mujeres	49.728	5	26	59.941	16	37	82.094	28	37
21-24	109.002	2	20	128.761	17	33	153.466	21	38
Hombres	52.392	2	18	60.993	16	32	77.375	18	35
Mujeres	56.610	3	23	67.768	18	33	76.091	24	41
Jóvenes	297.924	4	24	377.363	18	36	544.348	27	37
Hombres	141.636	4	22	181.763	18	36	276.192	25	36
Mujeres	156.288	5	25	195.600	19	36	268.156	28	39
Adultos	735.264	5	19	775.171	18	33	996.266	29	34
Hombres	317.016	5	18	337.062	18	31	459.174	29	32
Mujeres	418.248	5	20	438.109	19	34	437.092	30	34

Las diferencias en la condición de pobreza de los jóvenes, según zona de residencia, son abrumadoras. En el AMSS el 28% de ellos son pobres, el 54% en el resto urbano y 64% en la zona rural. Con la agravante que en la zona rural y el resto urbano se concentra el 75% de la población juvenil de El Salvador, de la cual el 60% están bajo condición de pobreza.

En la zona rural (donde habita el 45% de la población joven del país) tiende a disminuir la población joven conforme aumenta la edad, así mientras la población en la zona rural en el grupo de 15 a 17 años es de 214 mil personas, en el grupo de 21 a 24 años es 153 mil personas. Esto puede reflejar una situación de migración rural-urbana o al exterior, asociada a oportunidades para seguir estudiando o para encontrar la oportunidad de más y mejores empleos, pues es en esta zona donde la pobreza extrema alcanza a más de una cuarta parte de los jóvenes (27%).

2.3. Oferta laboral

Para 1998, la PEA juvenil alcanzó 631,4 miles, de la cual el 56,0% residía en áreas urbanas y el 44,0% en áreas rurales; estaba constituida en 64,1% por hombres y en 35,9% por mujeres, y su tasa de crecimiento anual alcanzó el 11,2%. El año anterior, 1997, la PEA juvenil ascendió a 568 mil jóvenes, de los cuales el 68% eran hombres, de la cual el 87% se encontraban ocupados y únicamente 4% buscaba trabajo por primera vez; por su parte, la PEI ascendió a 652 mil jóvenes, de los cuales el 60% eran estudiantes.

2.3.1 Participación

En 1997, la población joven que declaró estar trabajando o buscando trabajo fue de 47%, siendo 65% para los hombres y 29% en el caso de las mujeres. Como era de esperar, la participación de los jóvenes aumenta con la edad. Al grupo de los más jóvenes (15-17 años) corresponde la menor participación, pues entre ellos se encuentra una mayor proporción de escolares y en general dependientes (como se verá en el capítulo 3).

Por otra parte, al igual que las tasa de participación del total de población en edad de trabajar en el país, existen diferencias sustanciales según sexo (la tasa de participación de los hombres jóvenes es más del doble que la de las mujeres). Acá se podría replicar en buena medida el factor cultural observado en los adultos respecto a la función doméstica de la mujer en el hogar.

El grupo de jóvenes de 15 a 17 años presenta las menores tasas de participación en todas las zonas de residencia, aunque se observa una brecha al comparar los porcentajes del AMSS y con los del área rural. En la primera, el 13% de las personas comprendidas entre esas

edades trabajaban o buscaban trabajo, mientras que en el área rural este porcentaje ascendía a 38%, indicando la inserción más temprana de los jóvenes rurales al mercado laboral (Cuadro 2.5).

Cuadro 2.5
Tasa de participación 1997

Grupos de edad	Total	Hombres	Mujeres	AMSS	Resto urbano	Rural
15-17	27,8	42,2	14,5	12,7	22,1	38,0
18-20	49,4	68,6	29,5	42,2	43,8	56,9
21-24	64,7	85,1	45,3	69,5	62,8	62,9
Jóvenes	46,5	64,6	29,1	42,7	42,9	51,2
Adultos	64,2	87,4	45,7	70,1	66,4	58,2

Fuente: Base de datos EHPM 1997

2.3.2 El desempleo juvenil en El Salvador.

Al igual que en diversos países, la población salvadoreña en edad juvenil es la más afectada por el desempleo.¹⁵ La OIT calcula que hay en el mundo unos 60 millones de adolescentes y jóvenes entre 15 y 24 años que buscan trabajo. El desempleo juvenil alcanza niveles muy altos en todo el mundo, considerablemente mayores que el de los adultos en muchos países y regiones. Por esta razón se considera que se está en presencia de un fenómeno estructural de carácter universal (OIT, 1997; 1999).

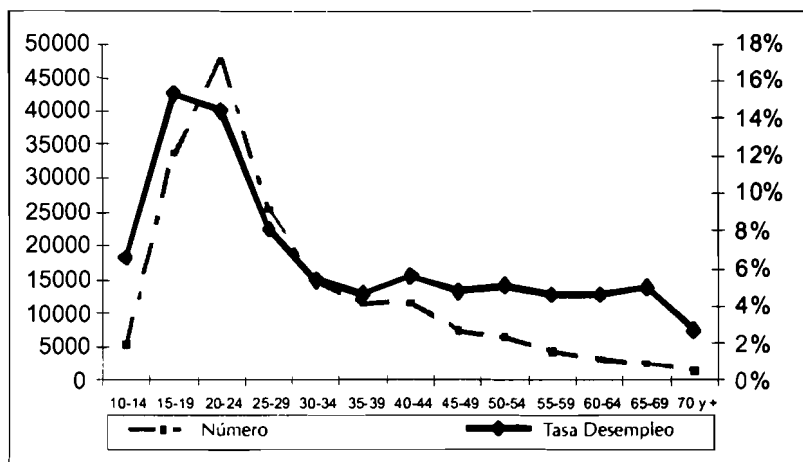
En El Salvador, alrededor de 75 mil jóvenes estaban desocupados en 1997. La tasa de desempleo promedio que los afectaba era del orden del 13%, superior a la tasa de desempleo promedio de la economía en ese mismo año (8%). Para 1998, esta última tasa se ubicó en un nivel de 7,9%, pero para los jóvenes entre los 15 y 24 el promedio de a tasa de desempleo había crecido a de 14,8%, mostrando una situación especialmente desfavorable. El Gráfico 2.1 describe las tasas de desempleo y el número de desempleados por

15. Este fenómeno de desempleo juvenil no es exclusivo en El Salvador; por ejemplo en Chile la relación entre tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo total en 1996 fue 2,2, en Costa Rica 2,24 (1997) y en México 2,45 (1996) (CEPAL, 1998). Asimismo, en Chile, uno de cada cuatro jóvenes está sin empleo (La Tercera, 1999).

rangos de edad. No obstante que el mayor número de desempleados se observa en el rango de 20 a 24 años, son los jóvenes entre los 15 y 19 años, los que registran la mayor tasa de desempleo, llegando 15,3%.

Por otra parte, la menor cantidad de desempleados se registró en la edades de 70 o más, grupo de edad que también presentó la tasa más baja de desempleo con 2,7%.

Gráfico 2.1
Desempleo según grupos de edad, 1998



En 1997, los niños de 10 a 14 años, alrededor de 12 mil, presentaban la mayor tasa de desempleo (17,3%). Pero a pesar de la magnitud del desempleo que los afecta, se considera que para este grupo de edad, las acciones deben estar orientadas hacia el cumplimiento de la obligatoriedad de la educación, más que en propiciar una mejor y mayor inserción en el mercado laboral. Esta situación parece haber mejorado para 1998, ya que los jóvenes entre los 10 y 14 años tienen una tasa de desempleo de 6,6%, significativamente por debajo de la tasa de desempleo nacional. Esta "mejora" en la empleabilidad de este subgrupo de jóvenes puede deberse a que hayan migrado al mercado laboral informal ya sea de forma individual o como "ayudantes" de sus padres en las mismas labores.

Al igual que para el total de mujeres desocupadas del país, la tasa de las jóvenes es más baja que aquella que afecta a los hom-

bres jóvenes. El desempleo femenino para el grupo de 15 a 24 años de edad fue 11% y 14% para los hombres en 1997.

Como se muestra en el Cuadro 2.6, el desempleo juvenil para 1998 es mayor en el caso de las mujeres (15,1%), en comparación a los hombres (14,6%); sin embargo, a nivel nacional para el total de PEA esta situación se invierte, ya que la tasa de desempleo femenino global es de 6,3%, contra 8,9% correspondiente al masculino.

Cuadro 2.6
Tasa de desempleo juvenil, 1998

Grupos de edad	Total	Hombres	Mujeres	Urbano	Rural	AMSS
15-19	15,3	16,1	13,6	20,6	10,9	22,3
20-24	14,4	13,5	15,9	16,3	11,6	14,8
Jóvenes	14,8	14,6	15,1	17,7	11,3	17,1
Nivel Nacional	7,9	8,9	6,3	8,3	7,3	7,7

Contrario a lo que ocurre para el total de desempleados del país, el nivel de desempleo de los jóvenes en el área rural es menor que el que afecta a los jóvenes del área urbana. En el área urbana, en 1998, cerca de 53 mil jóvenes buscaban activamente empleo, equivalente a una tasa de desempleo de 17,7% (en 1997 fue de 14,0%), mientras que en el área rural los jóvenes desempleados eran cerca de 28 mil, con una tasa de desempleo cercana a 11,3% (menor al 12,0% reportado para 1997).

Para 1997, los desocupados entre 15 y 24 años representan el 42,0% de los desempleados totales de El Salvador, en tanto para 1998 esa proporción aumenta a 46,3%. Este porcentaje se ubica en un lugar intermedio al comparar con otros países latinoamericanos: por ejemplo, para 1997, en México y Paraguay, alrededor del 60% de los desocupados son jóvenes; en cambio en Argentina, Bolivia y Chile la participación de los jóvenes en el desempleo es 35%. Es decir, en estos últimos países el desempleo afecta sobre todo a los grupos de mayor edad (CEPAL, 1998).

El fenómeno del alto desempleo en la población juvenil se explica principalmente porque los jóvenes están entrando o recién han

sido incorporados a la fuerza de trabajo, carecen de experiencia laboral y, en general, poseen bajos niveles de calificación. Además, en un contexto de bajo crecimiento de la economía, los miembros de este sector son particularmente vulnerables, pues los empleadores al dejar de contratar trabajadores tienden a eliminar en primera instancia a aquellos que tienen poca experiencia y baja calificación. Otros obstáculos que pueden limitar las oportunidades de empleo, se relacionan particularmente con aquellos jóvenes procedentes de categorías socialmente excluidas que pueden necesitar ayuda para adquirir habilidades sociales apropiadas y hábitos de trabajo que faciliten su incorporación al mercado de trabajo.

Adicionalmente al desempleo que castiga en mayor medida a los jóvenes, aquellos que logran incorporarse al mercado laboral lo hacen en condiciones desfavorables. En 1997, eran jóvenes casi 60% de los ocupados que percibieron menos de 1.000 colones como salario mensual¹⁶.

El problema de la búsqueda del primer trabajo es bastante importante con respecto al desempleo juvenil. Para 1997, del total de jóvenes desocupados, 33% buscan trabajo por primera vez. Adicionalmente a las mayores dificultades para insertarse, cuando se entra por primera vez al mercado de trabajo – en el que se compite no sólo con diferencias de calificación sino también con diferencias en la experiencia adquirida – se requiere más tiempo para obtener una plaza remunerada, siendo éste más largo cuando el empleo crece poco y los costos de despido son altos. Se calcula que los jóvenes salvadoreños que buscan trabajo por primera vez, tardan aproximadamente 19 semanas en encontrarlo; mientras que para el total de desempleados, el tiempo de búsqueda se reduce a 11 semanas (Cox, 1999).

En otros países de Latinoamérica (Argentina, Colombia, Ecuador, Honduras, Uruguay), la duración del desempleo urbano de los jóvenes se concentra en torno a uno y seis meses, que según la CEPAL (1998) se puede calificar como período de búsqueda breve, pero tiene como contraparte que los jóvenes se insertan en sectores de baja productividad o en trabajos con ingresos muy bajos o de tiempo parcial (subempleo).

16. El salario mínimo vigente durante 1997 para industria, comercio y servicios ascendió a ₡ 1.155,00 mensuales. Según la ley, los aprendices en estas ramas reciben 50% del salario mínimo en su primer año y 75% en el segundo año.

La duración del desempleo es preocupante, puesto que cuando esta situación se prolonga erosiona el capital humano, desalienta la búsqueda de trabajo y en algunos casos puede incentivar la búsqueda de ingresos a través de actividades ilegales. En general, cuanto más tiempo lleva desempleado un trabajador, menores son sus posibilidades de encontrar trabajo, sobre todo si se considera que – como ya se ha citado – entre los factores que la demanda toma en cuenta para la contratación de mano de obra está la experiencia y que previamente no haya pasado por largos período de desempleo (CEPAL 1998).

En El Salvador, para 1997 el 40% de los desempleados jóvenes contaban con 12 años o más de educación. En este sentido los niveles de escolaridad que presenta la fuerza de trabajo desocupada no son bajos, pero el insuficiente dinamismo de la economía para la generación de empleos, especialmente en los sectores modernos, no permite a los jóvenes lograr una mejor inserción laboral. De allí que elevar la calidad de los sistemas educativos y proveer una formación profesional vinculada al trabajo son factores necesarios, aunque no suficientes para ampliar las posibilidades ocupacionales de los jóvenes (CEPAL, 1998).

2.3.3. Empleo

El tema de la inserción temprana de los jóvenes en la vida laboral está estrechamente vinculado a la capacidad de retención del sistema educativo y a la situación económica del hogar, que pueden retardar o acelerar su incorporación al mercado de trabajo. En este sentido, en los últimos tiempos la fuerza de trabajo juvenil ha venido exhibiendo, aunque aún no con la rapidez necesaria, un sostenido aumento de la escolaridad alcanzada (CEPAL, 1998). Así la proporción de jóvenes con ningún nivel educativo se redujo de 14% a 8% entre 1992 y 1997. Por otro lado, los jóvenes con 10 años o más de educación aumentaron de 24% a 34% en el mismo período. Según datos de la CEPAL, en el país el promedio de años de estudio de la fuerza de trabajo juvenil ha pasado de 7,65 años en 1990 a 8,5 en 1997 (CEPAL, 1998).

A pesar del aumento en los niveles educativos de los jóvenes, la mayoría que llega al mercado de trabajo tienen una inserción precaria. Los que logran entrar al mercado laboral lo consiguen fundamentalmente en trabajos que requieren poca calificación. En rela-

ción con los jóvenes que tienen empleo resulta interesante examinar la actividad económica en que participan, la categoría y el grupo ocupacional, entre otros. A continuación se destacan las principales características de la inserción laboral de los jóvenes:

Para 1998, la participación del empleo de los jóvenes en la agricultura disminuyó a 27,8%, en comparación al 32,0% de 1997; en el sector comercio, hoteles y restaurantes hay un leve aumento de 21,0% en 1997 a 22,9% para 1998; similarmente, el sector industria reflejó un aumento en su participación al pasar de 18,0% a 21,3%. En conjunto estos tres sectores absorbían para 1998 el 72,1% del empleo juvenil, superando el 71,0% que se observó en 1997 (Cuadro 2.7).

En 1998, tanto en la PEA como en el empleo juvenil a nivel nacional, las mujeres tienen una menor participación, en comparación a los hombres, pues las primeras alcanzan un 35,9% de la PEA juvenil y 35,8% del empleo juvenil, mientras que los hombres alcanzan un 64,1% y 64,2%, respectivamente. Pero es en el empleo del sector rural donde las mujeres tienen menor presencia, ya que conforman sólo el 27,4% del empleo juvenil.

Por sectores económicos se tiene que es en el agrícola donde los hombres tienen la mayor presencia, ya que constituyen el 89,5% del empleo juvenil, mientras que las mujeres alcanzan su mayor participación en el sector comercio, hoteles y restaurantes con 48,7%.

En 1997, se observó un predominio de la agricultura, en el caso de los hombres (43%) y particularmente los del área rural (65%). La industria y el comercio absorbían el 32% de los hombres jóvenes ocupados. En el caso de las mujeres el comercio es la actividad más importante (33%), seguida por la industria (23%) y servicio doméstico (21%).

Desagregando los jóvenes ocupados en los tres grupos de edad considerados en 1997, se observaba que en la agricultura la participación de los jóvenes mayores (21-24 años) era decreciente, siendo la participación de este grupo, 20%, menos de la mitad que la participación de los más jóvenes (15-17 años), 52%. Este comportamiento puede reflejar el proceso de migración rural-urbana. Lo contrario ocurre con la industria y el comercio, pues a medida que aumenta la edad aumenta la participación de los jóvenes en estos sectores (43% de los jóvenes ocupados en estas ramas de actividad económica tienen entre 21 y 24 años). En general, estas actividades requieren, en algunos casos mayores habilidades y conocimientos que la agricultura (Briones y Andrade, 2000).

Cuadro 2.7
Empleo y desempleo sectorial de los jóvenes
Principales sectores de absorción de la fuerza de trabajo juvenil

Variable	Nivel Nacional			Nivel Urbano			Nivel Rural			AMSS		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
PEA juvenil	631358	404,874	226484	353,852	204,504	149,348	277506	200,370	77,136	185681	101,178	84,503
Participación según sexo	100.0%	64.1%	35.9%	100.0%	57.8%	42.2%	100.0%	72.2%	27.8%	100.0%	54.5%	45.5%
Participación según área	100.0%	100.0%	100.0%	56.0%	50.5%	65.9%	44.0%	49.5%	34.1%	29.4%	25.0%	37.3%
Todos los sectores												
Jóvenes ocupados	550,056	353,342	196,714	300,622	172,147	128,475	249,434	181,195	68,239	158,597	86,462	72,135
Participación sñexo y área r/total	100.0%	64.2%	35.8%	54.65%	57.3%	42.7%	45.35%	72.6%	27.4%	28.83%	54.5%	45.5%
Jóvenes desocupados	81,302	51,532	29,770	53,230	32,357	20,873	28,072	19,175	8,897	27,084	14,716	12,368
Participación sñexo y área r/total	100.0%	63.4%	36.6%	65.5%	60.8%	39.2%	34.53%	68.3%	31.7%	33.31%	54.3%	45.7%
Tasa de desempleo	12.88%	12.73%	13.14%	15.04%	15.82%	13.98%	10.12%	9.57%	11.53%	14.59%	14.54%	14.64%
Sector Agrícola												
Jóvenes ocupados	153,038	136,924	16,114	19,673	17,952	1,721	133,365	118,972	14,393	4,995	4,399	596
Participación sñexo y área r/total	27.82%	89.5%	10.5%	6.54%	91.3%	8.7%	53.47%	89.2%	10.8%	3.15%	88.1%	11.9%
Jóvenes desocupados	13,619	11,264	2,355	2,265	1,766	499	11,354	9,498	1,856	155	74	81
Participación sñexo y área r/total	16.75%	82.7%	17.3%	4.26%	78.0%	22.0%	40.45%	83.7%	16.3%	0.57%	47.7%	52.3%
Tasa de desempleo	8.17%	7.60%	12.75%	10.32%	8.96%	22.48%	7.85%	7.39%	11.42%	3.01%	1.65%	11.96%
Sector Industrial												
Jóvenes ocupados	117,131	60,386	56,745	83,186	44,629	38,557	33,945	15,757	18,188	48,222	24,970	23,252
Participación sñexo y área r/total	21.29%	51.6%	48.4%	27.67%	53.6%	46.4%	13.61%	46.4%	53.6%	30.41%	51.8%	48.2%
Jóvenes desocupados	10,424	7,090	3,334	8,292	5,310	2,982	2,132	1,780	352	5,855	3,446	2,419
Participación sñexo y área r/total	12.82%	68.0%	32.0%	15.58%	64.0%	36.0%	7.59%	83.5%	16.5%	21.62%	28.9%	41.1%
Tasa de desempleo	8.17%	10.51%	5.59%	9.06%	10.63%	7.18%	5.91%	10.15%	1.90%	10.83%	12.13%	9.39%
Sector com. Hot. Y reset												
Jóvenes ocupados	126,209	64,755	61,454	95,982	50,011	45,976	30,222	14,744	15,478	51,423	24,693	23,730
Participación sñexo y área r/total	22.94%	51.3%	48.7%	31.93%	52.1%	12.12%	48.8%	51.2%	32.42%	32.43%	53.9%	46.0%
Jóvenes desocupados	11,153	6,522	4,631	9,048	5,469	3,579	2,105	1,053	1,052	4,908	2,968	1,940
Participación sñexo y área r/total	13.72%	58.5%	41.5%	17.00%	60.4%	39.6%	7.59%	50.0%	50.0%	18.12%	60.5%	39.5%
Tasa de desempleo	8.12%	9.15%	7.01%	8.61%	9.86%	7.22%	6.51%	6.67%	6.36%	8.81%	9.68%	7.56%
Resto de sectores												
Jóvenes ocupados	153,678	94,277	62,401	101,776	59,555	42,221	51,902	31,722	20,180	53,957	29,400	24,557
Participación sñexo y área r/total	27.94%	59.4%	40.6%	33.86%	58.5%	41.50%	20.81%	61.1%	38.9%	34.02%	54.5%	45.5%
Jóvenes desocupados	46,106	26,656	19,450	33,629	19,812	13,813	12,481	6,844	5,637	16,166	8,228	7,938
Participación sñexo y área r/total	56.71%	57.8%	42.2%	63.17%	58.9%	41.1%	44.46%	54.8%	45.2%	59.69%	50.9%	49.1%
Tasa de desempleo	23.08%	22.60%	23.76%	24.83%	24.96%	24.65%	19.39%	17.75%	21.83%	23.05%	21.87%	24.43%

De total de jóvenes empleados en 1997 en el área urbana (246 mil), el 56% estaban plenamente ocupados (Cuadro 2.8). Como se esperaba, una mayor proporción de mujeres jóvenes estaban en condición de subempleo. El subempleo invisible, que está relacionando con ingresos menores al salario mínimo, es el más importante, especialmente para los más jóvenes (15 y 17 años), quienes a la vez tienen la mayor proporción de subempleados por tiempo (visible). En este grupo, sólo 36% de los jóvenes están empleados plenamente. El mayor subempleo para los más jóvenes indica a una menor disposición de los empleadores a contratar bajo condiciones de pleno empleo a personas en ese rango de edad.

Cuadro 2.8
Ocupados según condición de ocupación 1997
Urbano (porcentajes)

Condición	jóvenes		15-17	18-20	21-2	jóvenes	Adultos
	Hombres	Mujeres					
Ocupado pleno	61,5	48,5	35,5	47,1	66,3	56,1	70,7
Subempleo visible	3,0	2,7	5,6	3,0	2,1	2,9	3,2
Subempleo invisible	35,6	48,8	59,0	50,0	31,6	41,0	26,1
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: EHPM, 1997

Para 1997 el 49% de los jóvenes ocupados pertenecen al grupo ocupacional de trabajador no calificado, 16% son artesanos y 13% comerciantes. En el caso de los hombres, los trabajadores no calificados representan 53%, y 40% para las mujeres. El 21% de las mujeres jóvenes ocupadas son comerciantes (Cuadro 2.9).

De acuerdo a grupos de edad, los trabajadores no calificados son el doble entre aquellos más jóvenes que en el grupo de 21 a 24 años edad, básicamente asociado a la culminación de estudios que permiten a estos jóvenes ubicarse en el mercado laboral como técnicos, oficinistas y, en menor medida, como profesionales. Según el área de residencia, los trabajadores no calificados varían desde 25% en el AMSS hasta 67% en la zona rural. En esta última son relevantes los jóvenes ocupados como oficinistas.

Cuadro 2.9
Ocupados por grupo ocupacional 1997
Total país (%)

Rama de actividad	Sexo y grupos de edad						
	Jóvenes		15-17	18-20	21-24	Jóvenes	Adultos
	Hombres	Mujeres					
Fuerzas armadas	0,1	-	-	-	0,1	0,1	0,2
Directores	0,3	0,3	-	0,1	0,5	0,3	2,8
Profesional	0,4	1,3	-	0,3	1,3	0,7	3,5
Técnicos	3,5	6,0	0,2	2,1	7,9	4,4	7,0
Oficinista	2,6	11,5	0,4	4,6	8,5	5,5	4,4
Comerciante, vendedor	8,8	20,7	9,0	11,9	14,9	12,7	15,9
Agropecuario, pesquero	6,7	0,8	6,0	3,4	5,2	4,8	12,3
Artesano	18,9	10,5	14,7	18,2	15,5	16,2	17,0
Operador, instalador	5,9	8,7	1,2	6,2	9,9	6,8	7,0
No calificado	52,8	40,4	68,5	53,2	36,4	48,8	30,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

La mayor proporción de jóvenes ocupados se encuentra en las categorías de asalariado (28% como asalariado permanente y 35% como asalariado temporal), familiar no remunerado (18%) y cuenta propia (11%). La proporción de patronos y aprendices son muy bajas, pues ambas categorías representan el 2% de los jóvenes ocupados (Cuadro2.10). En el caso de las mujeres, sobresale que el 21% de las jóvenes ocupadas lo están en el servicio doméstico y una mayor proporción de mujeres son trabajadoras independientes.

Según los subgrupos de edad, el Cuadro2.10 indica que había pocos patronos en edad joven y que los trabajadores por cuenta propia estaban sobre todo en el grupo de los de mayor edad; esta misma situación ocurría con los asalariados permanentes. Caso contrario se daba con los familiares no remunerados, servicio doméstico y asalariados temporales, los cuales estaban asociados a los grupos más jóvenes, posiblemente por sus menores niveles educativos y escasa experiencia laboral. En el AMSS el 50% de los ocupados son asalariados permanentes mientras que en el área rural 41% de los jóvenes ocupados son asalariados temporales. Por otra parte, en el área rural sobresale que el 25% de los jóvenes ocupados son familiares no remunerados.

Cuadro 2.10
Ocupados por categoría ocupacional, 1998
Total del país

Categoría ocupacional	Total Hombres	Total Mujeres	15-19 años	20-24 años	Jóvenes	Nivel Nacional
Patrón	4,1	1,9	0,1	0,8	0,5	3,2
Cuenta propia	22,8	33,9	6,1	11,3	9,2	27,2
Familiar no remunerado	10,5	10,6	33,4	11,6	20,3	10,5
Asalariado permanente	39,2	34,1	22,5	48,6	38,1	37,2
Asalariado temporal	21,9	9,0	27,5	23,0	24,8	16,8
Aprendiz	0,7	0,0	2,4	0,3	1,1	0,4
Servicios domésticos	0,4	10,4	8,0	4,4	5,8	4,4
Otro	0,4	0,1	0,0	0,1	0,1	0,3

EHPM, 1998

Para 1998, la condición de asalariado permanente de los jóvenes ocupados aumenta a 38,0%, mientras que la condición de asalariado temporal disminuye a 25,0%. El familiar no remunerado sigue ocupando el tercer lugar en importancia, pero con un aumento a 20,0%, al igual que cuenta propia disminuye a 9,0% (Cuadro 2.11). Para este año los datos revelan que se mantiene la poca participación de los jóvenes bajo la forma de patronos, situación que se magnifica al disminuir su proporción a 0,5%, en comparación al 1,2% que mostró para 1997. Lo cual indica la poca posibilidad del joven en procurarse del acervo financiero suficiente para adquirir y manejar su propio negocio.

Cuadro 2.11
Ocupados por categoría ocupacional 1997
Total país (porcentajes)

Rama de actividad	Sexo y grupos de edad						
	Jóvenes		15-17	18-20	21-24	Jóvenes	Adultos
	Hombres	Mujeres	años	años	años		
Patrono	1.3	0.9	0.1	0.5	2.2	1.2	6.4
Cuenta propia	9.3	13.2	7.5	8.5	13.5	10.6	36.3
Familiar no remunerado	19.3	14.2	32.2	19.7	9.3	17.6	2.9
Asalariado permanente	26.1	31.5	8.4	22.9	40.4	27.8	32.4
Asalariado temporal	42.8	19.5	40.6	40.4	29.0	35.2	17.8
Aprendiz	1.2	0.1	0.9	1.5	0.4	0.9	-
Servicio doméstico	0.1	20.6	10.3	6.5	5.2	6.7	3.6
Otro	-	-	-	-	-	-	0.5
Total	100	100	100	100	100	100	10

Fuente: Base de datos Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 1997.

En 1997, dentro del sector laboral informal urbano, el empleo juvenil representaba 18% del total de empleados en este sector, es decir que 82% de los ocupados en la economía informal del país eran personas de mayor edad o niños (10-14 años). Además, del total de jóvenes ocupados el 37% se emplearon en el sector informal, cifra menor a la correspondiente al total de ocupados en el país en este mismo sector (50%).

Sin embargo al interior del grupo de los jóvenes, aquellos entre 15 y 17 años tenían la mayor proporción de ocupados dentro del sector informal (65%). Esta proporción disminuye a 39% en el caso de los jóvenes ocupados del grupo de 21 a 24 años de edad (Cuadro 2.12).

Cuadro 2.12
Población ocupada¹⁷ según sectores ocupacionales 1997
(Porcentajes)

	Jóvenes (n=230.453)	Adultos (n=939.018)	Total (1,169.471)
Privado moderno	52,9	40,0	42,8
Privado informal	47,1	60,0	57,2
Total Privado	94,7	83,8	86,0
Público	5,1	16,2	14,0

Fuente: EHPM, 1997

Durante 1997 el 90% de los jóvenes ocupados percibieron salarios mensuales inferiores a 1000 colones. En el caso de las mujeres esta proporción se eleva a 93% (Cuadro2.13).

Según grupos de edad, el 91,2% de los jóvenes ocupados entre 15 y 17 años (que se podrían catalogar como los incorporados más temprano al mercado laboral) perciben salarios mensuales inferiores a los 1000 colones (incluye 30% que no percibe ningún pago). El porcentaje de quienes no perciben salario por su trabajo disminuye a medida que aumenta la edad, debido a una integración al mercado de trabajo correlativamente mayor y mejor.

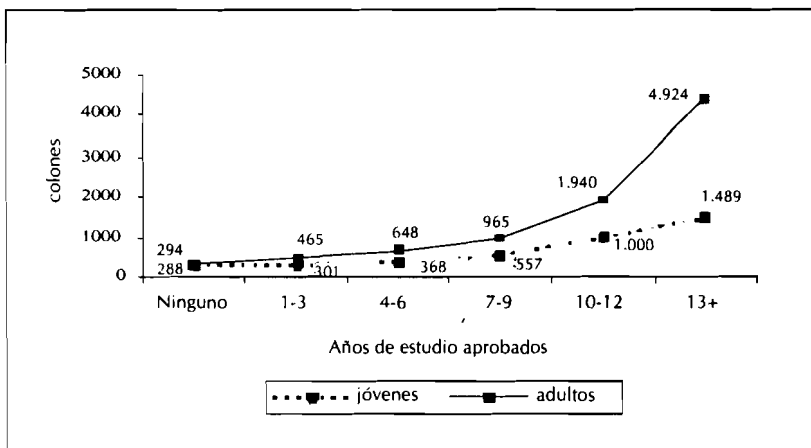
Cuadro2.13
Ocupados según tramos de salario mensual percibido 1997
Total país (porcentajes)

Tramos de salario (colones)	Sexo y grupos de edad						
	Jóvenes		15-17	18-20	21-24	Jóvenes	Adultos
	Hombres	Mujeres	año	años	años		
Ninguno	17,6	13,8	30,2	18,2	8,6	16,4	2,9
1-699	56,1	56,6	61,0	61,4	50,4	56,3	50,8
700-1999	14,1	22,7	3,8	14,4	24,8	16,9	15,4
2000-2999	3,6	3,6	0,1	1,5	6,7	3,6	7,0
3000 y más	1,5	2,0	-	0,5	3,3	1,7	11,3
No responde	7,0	1,4	4,8	4,1	6,2	5,2	12,6
Total	100	100	100	100	100	100	100

17. Excluye servicio doméstico.

La comparación de ingresos entre los jóvenes y adultos, según los años de edad, refleja el peso que tiene la experiencia en la generación de ingresos de las personas. Este efecto es más importante conforme aumenta la escolaridad (Gráfico 2.2).

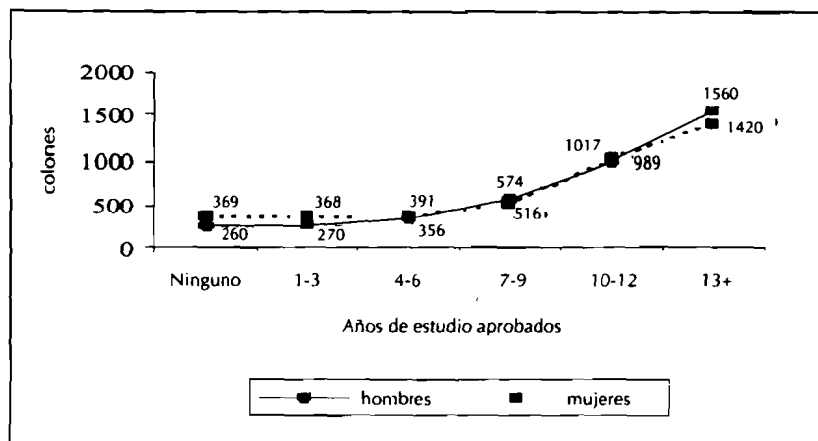
Gráfico 2.2
Ingreso mensual de la población ocupada según
nivel de escolaridad 1997 (promedio)



El otro punto que debe considerarse aparte de la dispersión de ingresos, es que la probabilidad de tener empleo es menor para los jóvenes, especialmente en los tramos de 7 a 9, de 10 a 12, y 13 o más años de estudio. Así que el mercado laboral premia la experiencia pero no genera las oportunidades de obtenerla.

En el gráfico 2.3, considerando las 6 clasificaciones que se tienen de los años de estudio aprobados, se observan 2 comportamientos: uno es que en las 3 primeras clasificaciones –de ningún año aprobado hasta 4-6-, las mujeres tienen ingresos mayores que los hombres y en las 3 últimas clasificaciones los hombres ganan más que las mujeres. En general conforme aumenta la escolaridad aumenta la discriminación de salarios. No obstante la diferencia en el mayor tramo de escolaridad no sobrepasa los 150 colones, pero siempre hay que considerar que la probabilidad de estar empleado es mayor en los hombres.

Gráfico 2.3
Ingreso mensual de los jóvenes ocupados según años de estudio aprobados 1997 (promedio)



2.4 Resumen

Algunos de los elementos recogidos de la parte económica y del estatus general del mercado laboral desarrollado en el primer capítulo, se replican y confirman en la caracterización del mercado laboral juvenil desarrollado en el presente. En esa línea, se mantienen problemas por resolver en términos de alto desempleo y subempleo existente, lo cual indica el desafío que representa el objetivo cerrar la brecha entre la oferta potencial creciente y la creación de puestos de trabajo, a través de la promoción de una dinámica económica capaz de absorber buena parte del contingente de población joven.

Asimismo, para la inserción de la fuerza laboral juvenil continúa siendo vital considerar ciertas condiciones, sobre todo en términos de educación y capacitación, para que los jóvenes afronten de mejor forma su búsqueda de empleo. Aunque mejor educación y capacitación para el trabajo son condiciones necesarias, son insuficientes para obtener empleo y asegurar un ingreso suficiente para superar la pobreza.

Los problemas de inserción en el mercado también se derivan de la pobreza de los hogares de los jóvenes y de la escasa dinámica de creación de empleo de la economía, derivados a su vez del bajo crecimiento económico e inestabilidad del mismo, así como de

obstáculos que resultan de la legislación laboral. La inserción temprana al trabajo está vinculada con la capacidad de retención del sistema educativo y la situación económica del hogar y de la economía en general.

La pobreza, por su parte, genera un círculo vicioso de urgencia de buscar empleo y generar ingresos, reduciendo la posibilidad de completar la educación. Como se muestra en el capítulo 2, la brecha de escolaridad continúa siendo importante a pesar de los excelentes resultados a nivel de alfabetización, lo cual induce a realizar mejoras y reforzar las reformas educativas que se han venido impulsando.

Se confirma nuevamente el papel preponderante de la educación para la incorporación del joven al mercado laboral. Sin embargo ya en este segundo capítulo se adiciona la experiencia como otro factor de peso para ese mismo objetivo, el cual se observa al comparar la empleabilidad entre adultos y jóvenes, como entre los tres subrangos de edad juvenil. Aquí se supone que los de mayor edad tienen no solamente mayor nivel de escolaridad sino alguna experiencia laboral previa que brinda una mayor probabilidad de obtener empleo respecto a los jóvenes en subrangos de menor edad.

Además de la brecha de experiencia alcanzada, también se denota en la participación laboral de los jóvenes en los sectores económicos una tendencia a la disminución en el agro con respecto a la industria y el comercio, lo cual contrasta con una baja en la concentración de jóvenes en el agro para 1998. Esto puede estar vinculado al fenómeno migratorio de la población rural hacia lo urbano como hacia el exterior del país, enfatizando la necesidad de promover el desarrollo económico de las localidades.

Se ha indicado la dificultad de los jóvenes para insertarse en los sectores productivos, y las que enfrentan cuando lo hacen en aquellos de baja productividad y por tanto de menores salarios relativos. Asimismo, como se indicó anteriormente, la importancia que va cobrando el subempleo y la menor disposición de los empleadores de contratar en condiciones de auge, o aún más en períodos de baja económica, tiene mayores consecuencias sobre los jóvenes, en los recién integrados.

El hecho que la ocupación de los jóvenes se dé en su mayoría en trabajos no calificados, no solamente precisa de medidas de política en términos de la capacitación de los jóvenes, sino de la promoción de actividades productivas de alto valor agregado con capacidad de

lograr competitividad internacional. Involucra una política coordinada entre la demanda laboral y el sistema educativo para que los jóvenes adquieran las habilidades que exigen los nuevos tiempos y que los empresarios se enmarquen en negocios rentables y competitivos en el largo plazo.

En el siguiente capítulo se analiza específicamente el mercado de trabajo de los jóvenes enfatizando la perspectiva de los demandantes, utilizando el instrumento de encuestas en el área urbana tratando de auscultar los criterios de empleabilidad de las empresas, la distribución de empleos dentro de las mismas, así como otro tipo de relaciones que se han descrito en los capítulos precedentes.

3. EL MERCADO DE TRABAJO URBANO DE LOS JÓVENES EN EL SALVADOR

En este capítulo, el análisis del mercado laboral de los jóvenes se realiza utilizando la información obtenida de una encuesta con empresas urbanas, la cual permite un análisis de valoraciones de los agentes oferentes y demandantes del mercado laboral juvenil, centrándose en cuatro grandes áreas: Oportunidades de empleo de los jóvenes, requisitos para los jóvenes para incorporarse al mercado laboral, barreras de entrada a dicho mercado, así como el papel del sistema educativo y la capacitación.

Los instrumentos de análisis de donde se obtuvo la información, hacen referencia únicamente al mercado de trabajo urbano, debido a la mayor heterogeneidad que implica el análisis del mercado laboral rural, tanto por tipo de actividades, especialmente agricultura, como la mayor brecha en términos de niveles educativos y acceso a capacitación en este mercado.

En el ámbito urbano, igualmente se encuentra gran heterogeneidad de los capacidades, niveles educativos y habilidades requeridos para los jóvenes en las distintas actividades y tamaños de empresas. Luego se desarrolla cada una de las cuatro áreas de análisis citadas, haciendo énfasis sobre todo en las diferencias de inserción y requisitos o criterios de empleabilidad para los jóvenes según tamaño de empresa, recogidas sobre todo en valoraciones de los demandantes de fuerza laboral.

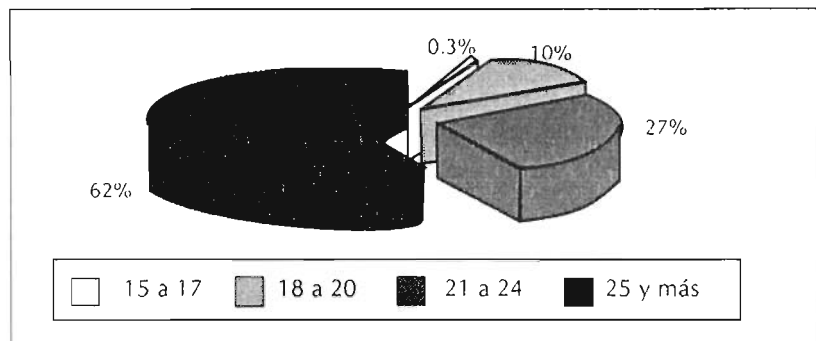
3.1 Oportunidades de empleo de los jóvenes

El análisis de las oportunidades de empleo que tienen los jóvenes se realiza identificando empresas, según tamaño, e identificando áreas de trabajo que ofrecen mayores oportunidades de inserción al merca-

do laboral, así como las características que los empresarios valoran de los jóvenes trabajadores y toman en cuenta para su contratación.

En las encuestas con empresas se incluyó a más de 37.000 trabajadores, su composición en términos de edad se observa en el Gráfico 3.1. Los jóvenes menores de 25 años representan el 38% de todos los empleados, 10% tienen entre 18 y 20 años y 27% tienen entre 21 y 24 años. Los jóvenes entre 15 y 17 años forman un grupo mucho más pequeño, 0,3% del total de empleados.

Gráfico 3.1
Trabajadores por grupo de edad



Fuente: Encuesta con empresas

Según tamaño de la empresa, el 39% de los empleados en las empresas grandes son jóvenes con edades entre 15 y 24 años, 26%, 31% y 33%, en las empresas medianas, pequeñas y micro, respectivamente. Las empresas grandes absorben al 88% de todos los empleados y el 91% de los jóvenes trabajadores se ubican en este tamaño de empresa (los valores absolutos de empleados se detallan en el Cuadro 9 de los anexos).

Al momento de la encuesta, el 90,7% de las empresas no tenía empleados entre 15 y 17 años. De éstas, el 62,6% nunca había contratado jóvenes de ese grupo de edad (Cuadro 3.3). Sin embargo, estos porcentajes disminuyen a medida que pasamos del grupo A hasta el grupo C. En este último, únicamente el 27% de las empresas no tenía empleados jóvenes entre 21 y 24 años, y de éstos sólo el 34% nunca había contratado jóvenes adultos. Por tanto, como era de esperar, a medida que los jóvenes alcanzan una mayor edad tienen una mayor probabilidad en oportunidades para emplearse, ya que la

demanda requiere fuerza laboral con experiencia y cierto nivel educativo, lo cual es esperado para el rango de los jóvenes adultos, y son absorbidos principalmente por las empresas con mayores activos.

Los resultados de las encuestas permiten ver una estructura de contratación de jóvenes según grupo de edades. En el Cuadro 3.3 se observa que las empresas que emplean actualmente jóvenes, en su mayoría contratan a aquellos que pertenecen a la subcategoría de mayor edad, llegando a representar un 72,6%. Esta situación supone el hecho de que los jóvenes de la subcategoría de 21–24 años (C) presentan características y calificaciones importantes para las empresas al momento de la contratación, entre ellas que las personas en ese rango de edad presentan mayor experiencia laboral, mayores niveles educativos así como una capacitación acumulada que reduce los costos respecto a otros jóvenes de los otros subgrupos de edad (A y B).

Por otra parte, se observa que el hecho de alcanzar una mayor edad se asocia, no sólo con mayor posibilidad de empleo, sino también con la estabilidad del mismo. Aquellas empresas que alguna vez habían contratado jóvenes, lo hicieron particularmente para trabajos de temporada, en el caso de los de la subcategorías de menor edad. Mientras que para los jóvenes adultos, más del 50% empleo fue en trabajos fijos. Se postula que la percepción del demandante de capital humano contrata al joven adulto pensando en el largo plazo, lo que implicaría algún indicio de estabilidad laboral para el trabajador al ser contratado de forma “permanente”.

Cuadro 3.3
Estructura de la contratación de jóvenes según grupos de edad

	Grupos de edad		
	15-17 años	18-20 años	21-24 años
Emplea actualmente*	9,3%	46,5%	72,6%
No emplea actualmente*	90,7%	53,5%	27,4%
Total empresas	100% (313)	100% (312)	100% (314)
Nunca ha empleado	62,6%	37,1%	33,7%
Alguna vez empleó	37,4%	62,9%	66,3%
Total empresas que no emplean actualmente	100% (284)	100%(167)	100%(86)
Han empleado para:			
Trabajo fijo	18,9%	41,9%	54,4%
Trabajo temporal	71,7%	46,7%	31,6%
Ambos	9,4%	11,4%	14,0%
Total empresas que alguna vez han empleado	100% (106)	100%(105)	100%(57)

* Se refiere al momento de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta con empresas

De las empresas que alguna vez contrataron jóvenes, principalmente los han empleado en trabajos fijos (a jóvenes adultos), y en segundo término, en trabajo temporal. Es notable el hecho que persiste que ya sea en un horizonte temporal o permanente en su mayoría se encuentran entre los 21 a 24 años, siendo otro grupo importante el de 18 a 20 años. Como era de esperarse el subgrupo de edad más joven se contrata más en manera temporal.

Estos últimos resultados refuerzan la percepción de que los jóvenes mayores tienen una mayor estabilidad laboral dado que cumplen requisitos básicos (experiencia previa y educación) exigidos por las empresas con respecto a los jóvenes "entrantes al mercado laboral". Por tanto, los jóvenes adultos son los que se emplean en trabajos fijos. Se confirma la relación directa de valoraciones fundamentales de la demanda (mayor nivel educativo y experiencia asociado a la edad) con una mayor probabilidad de insertarse al mercado laboral y de permanecer en él.

Por su parte, los jóvenes ubicados en el rango de entrantes al mercado laboral y específicamente entre los 15 a 17 años, tienen

principalmente oportunidad de ser contratados en carácter temporal. Sin embargo, se plantea que una mayor cualificación de este capital humano a edades tempranas pudieran coadyuvar o compensar para que la contratación fuera en horizonte de mayor plazo.

Las opciones de empleo que tienen los jóvenes se presentan en el cuadro 3.4, en el cuál se observa el porcentaje promedio de jóvenes que contratan las empresas según una determinada área de trabajo. Por ejemplo para el área de trabajo de Ejecutivos o Gerentes, del total de personas contratadas en esa área particular, el 3,1% son jóvenes. Según áreas de trabajo se destaca que en promedio los jóvenes (15-24 años) se desempeñan básicamente como personal de ventas, personal administrativo, obreros calificados, obreros no calificados y personal de servicio.

Cuadro 3.4
Porcentaje de jóvenes trabajando en las empresas según área de trabajo (promedio)

Área de trabajo	Total
Ejecutivos – Gerentes	3,1%
Profesionales	0,2%
Personal de ventas	16,2%
<i>Personal administrativo</i>	<i>17,5%*</i>
Obreros calificados	17,2%
<i>Obreros no calificados</i>	<i>5,2%**</i>
Personal de servicio	15,4%
Cosmetólogos, cocineros, meseros.	0,4%
Bodegueros	0,6%

Fuente: Encuesta con Empresas

- * Diferencias según tamaño de empresa estadísticamente significativa al 99%.
- ** Diferencias según tamaño de empresa estadísticamente significativa al 95%.

Existen diferencias según el grupo de edad de que se trate. Especialmente se observan mayores oportunidades para los jóvenes del grupo "C" sobre todo en aquellas actividades que requieren un mayor nivel educativo.

En términos de oportunidades de empleo por tamaño de empresa,

sólo son dos las categorías que muestran diferencias estadísticamente significativas: personal administrativo y obreros no calificados. De nuevo, son los jóvenes de mayor edad que tienen más oportunidad de encontrar un empleo en estas categorías, y principalmente entre empresas más grandes.

En el resto de las áreas de trabajo, los porcentajes promedio tienden a reducirse y corresponden –en buena medida– a actividades laborales con mayor grado de complejidad que exigen mayores requisitos de los demandantes en términos de experiencia y educación; como por ejemplo: ejecutivos, gerentes, profesionales (en la alta escala organizacional); así como alguna capacitación específica para el desempeño de ciertos oficios, como cosmetólogo, cocineros.

Es notable que la ubicación laboral de los jóvenes en el área administrativa (como parte de su personal) tiene un porcentaje bastante alto por las áreas productiva y operativa de obrero no calificado. Sin embargo, estas dos áreas son notoriamente diferentes en cuanto a las exigencias de los demandantes respecto a nivel educativo, experiencia y capacitación. Tal situación plantea una clara diferenciación social de los jóvenes que se incorporan en cada una de esas áreas.

En el cuadro 10 de los anexos se presenta en forma detallada los porcentajes promedios de los jóvenes trabajando en las empresas según el área de trabajo y grupo de edades. Los resultados confirman que existen otras áreas que son significativas en cuanto a oportunidades de inserción laboral para los jóvenes, entre las cuales se encuentran: personal de ventas, obreros calificados y personal de servicio; las dos primera implican nuevamente mayores calificaciones en experiencia y un piso mínimo exigido en el nivel educativo.

A continuación se detallan las áreas de trabajo y el tamaño de empresa que generan mayores o menores oportunidades de inserción laboral para los jóvenes (Cuadro 10 en Anexos).

- La presencia de ejecutivos o gerentes jóvenes, dentro de las empresas que reportan jóvenes en esta área de trabajo, es muy baja; alrededor de un 3% de los que laboran en ésta área son jóvenes, siendo el subgrupo C el que representa alrededor de 5% del total de gerentes.
- Tanto las ventas, como las labores administrativas y los trabajos para obreros calificados, son áreas de trabajo relevantes para los jóvenes a partir de los 18 años.
- En promedio, en las empresas que reportan jóvenes dentro de su

personal de ventas, el 8% son del grupo B y 20% del grupo C. Sobre todo en las empresas pequeñas, los jóvenes del grupo B, tienen mayor oportunidad de incorporarse como personal de ventas. Alrededor del 14% de los trabajadores del área de ventas son jóvenes entre 18 y 20 años en las pequeñas empresas. En cambio las empresas grandes son una menor fuente de trabajo para los jóvenes en esa área, únicamente 4,6% de su personal de ventas está compuesto por jóvenes entre los 18 y 20 años.

- El área administrativa de las empresas ofrece aún mayores oportunidades de inserción de los jóvenes, especialmente en las empresas grandes y medianas. En promedio, el 23% de los trabajadores administrativos de estas empresas son jóvenes, mientras que en las microempresas 7%. Según grupos de edad la gran empresa ofrece oportunidades de empleo para jóvenes del grupo B y especialmente del grupo C. En promedio el 51% de los que trabajan en labores administrativas en las empresas grandes, son jóvenes de 21 a 24 años. En las medianas empresas, el 38% de los empleados administrativos son jóvenes de este mismo grupo de edad, 14% en las pequeñas y 9% en las microempresas. Alrededor del 6% de los trabajadores admitidos son jóvenes entre 18 y 20 años. Mientras que en las empresas grandes el 9% del personal administrativo son jóvenes de ese grupo de edad.
- Las áreas de trabajo que requieren obreros calificados son otra fuente importante de empleo para los jóvenes. En promedio, el 17% de los obreros calificados de las empresas son jóvenes. Las empresas grandes generan mayores oportunidades, seguidas por las medianas, micro y pequeñas empresas, para los jóvenes a partir de los 18 años, pero especialmente para el grupo entre 21 y 24 años. El 38% de los que trabajan en las empresas grandes como obreros calificados son jóvenes de 21 a 24 años, mientras que en las pequeñas empresas representan alrededor del 19%.
- Los jóvenes como obreros no calificados representan alrededor del 15% del total de trabajadores en ésta área y son las pequeñas empresas y las grandes las que reportan en promedio una mayor contratación de jóvenes como obreros no calificados (20% y 18%, respectivamente). A diferencia de las otras actividades o áreas de trabajo, tanto los obreros no calificados como el área de servicios ofrecen oportunidades a los jóvenes desde los 15 años, debido probablemente a requisitos menos rigurosos respecto a nivel educativo para poder desempeñarse en estas áreas (más adelante se

analizan los requisitos exigidos por los empresarios por áreas de trabajo). En promedio, el 3.5% de los que trabajan como obreros no calificados son jóvenes del grupo A, 6% del grupo B y 12% del grupo C.

- En promedio, los jóvenes en el área de personal de servicio representan alrededor del 15% del total de trabajadores en ésta área. El 1.5% de los que trabajan como personal de servicio son jóvenes del grupo A, 5,5% del grupo B y 18% del grupo C. En este último grupo, son las empresas medianas y grandes las que ofrecen mayores oportunidades de empleo. En promedio 23% y 24%, respectivamente, del personal de servicios de estas empresas, son jóvenes de 21 a 24 años.
- Las áreas de cosmetólogas, cocineros, meseros, profesionales, bodegueros y vigilantes son irrelevantes en términos de empleo para los jóvenes.

Son observables algunas diferencias sustantivas entre las edades de los jóvenes y el tamaño de las empresas. Respecto al rango de edades, se refleja la ventaja de contratación que existe para los jóvenes adultos de los subrangos de 21-24 años y de 18 a 20 años, en orden de importancia. Es decir que se reduce la posibilidad de insertarse al mercado laboral para los jóvenes que justamente se ubican en edad de entrantes a dicho mercado (15 a 17 años).

En cuanto al tamaño de la empresa, la de mayores activos es la que más contrata jóvenes en todas las áreas de trabajo (aunque las diferencias sólo son estadísticamente significativas entre el personal administrativo y obreros no calificados). Le sigue la empresa mediana, y la micro y pequeña en último término. Esto es un resultado esperado de una mayor capacidad de absorción en empleo juvenil dada la mayor amplitud en el espectro de las áreas funcionales de las empresas dado su nivel de activos y por su mejor posición relativa en el mercado que le posibilita contratar más capital humano.

Referente al resto de las áreas de trabajo, los resultados mostraron que las empresas contratan a jóvenes pero el número es muy reducido. Se indicaron entre éstas áreas de trabajo las de: ejecutivos-gerentes, cosmetólogos, cocineros, meseros, profesionales y bodegueros. Las razones por las que estas áreas de trabajo no constituyen una oportunidad de inserción laboral para los jóvenes debe relacionarse con las percepciones de los empleadores y de los requisitos que estas áreas requieren, los cuales se convierten en barreras de entrada al mercado de empleo para los jóvenes.

El cuadro siguiente resume las principales oportunidades de empleo según el rango de edad.

Cuadro 3.5
Actividades laborales de inserción laboral para jóvenes

Subrangos de Edad	Actividad con posibilidades de inserción
15-17 Años	Obreros no calificados, personal de servicio
18-20 Años	Personal de ventas, personal administrativo y obreros calificados (en gran empresa)
21-24 Años	Personal administrativo (en grande y mediana empresa), obreros calificado y no calificado (en gran empresa), personal de ventas (en grande y mediana empresa)

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta de empresas y cuadro 10 anexo

Se nota una clara diferenciación en las opciones de inserción laboral entre los rangos de edad juvenil entrante al mercado laboral (A), respecto aquellos que ya tendrían alguna experiencia previa en dicho mercado. En el subrango de 15-17 años se observa una opción en actividades laborales relacionadas con trabajo simple y con menores exigencias de experiencia previa; por su parte los subrangos de 18-24 años ya presentan opciones ceñidas a alguna experiencia previa, ya sea en labor que involucra trabajo físico o en labores de oficinas (administrativas y de ventas).

Tanto en el subrango B como en el C se indica la posibilidad laboral en personal de ventas, aunque tiene mayor importancia para aquellos con edades que oscilan entre 18-20 años. Asimismo, para el rango de edad juvenil mayor (21-24 años) es importante la opción como obreros calificados. A pesar que en este subrango los jóvenes tienen otras posibilidades de inserción, la opción más significativa en labor que involucra todavía esfuerzo físico nos indica los retos en términos educativos y de capacitación para que los jóvenes presenten las herramientas necesarias para que se incorporen en labores más allá del trabajo simple, que les representen mayores ingresos, y reporten mayor productividad en sus lugares de trabajo; no cabe duda que una mayor preparación facilitará su inserción y estabilidad en el mercado laboral.

3.2 Criterios de Empleabilidad

Los criterios de empleabilidad se refieren a los requisitos formales que los jóvenes deben cumplir en el momento de la contratación con las empresas. Entre los criterios que se han desarrollado se encuentran las cualidades que los empleadores valoran más, las que están íntimamente vinculadas a las percepciones que colectivamente tienen de los jóvenes de determinadas edades, nivel de educación, experiencia y capacitación.

En el cuadro 3.6 se notan dos elementos que inciden en el desempeño de sus labores (no necesariamente prerrequisito de inserción), y son altamente valorados por el demandante de trabajo: la actitud emprendedora-creatividad, así como la capacidad física. Los empresarios consideran que los jóvenes ofrecen esto como ventaja.

Cuadro 3.6
Ventajas de los jóvenes en el desempeño de su trabajo

Ventajas	Porcentaje
Cualidades de actitud emprendedora y creativa	57,6
Capacidad física	31,7
Capacitación	5,2
Horarios accesibles	2,6
Ya tienen experiencia	2,0
Buena presentación	0,9
Total	100

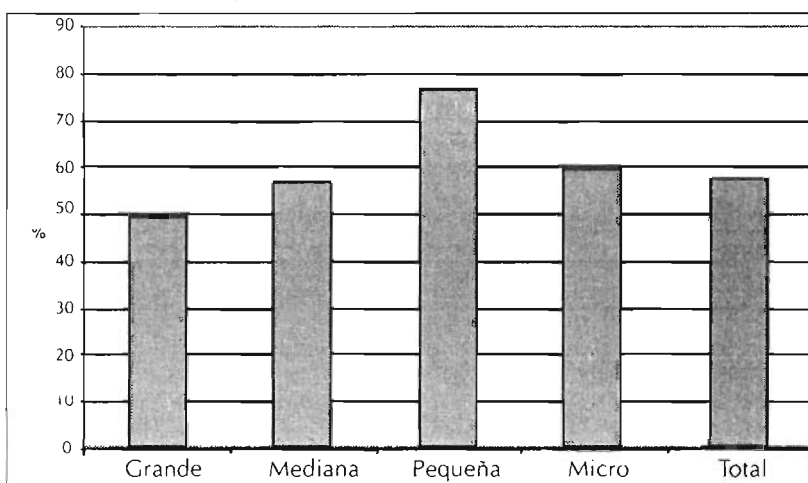
Fuente: Encuesta a Empresas

Sin embargo debe contrastarse las ventajas apuntadas en el desempeño del trabajo de los jóvenes por tamaño de las firmas. En esa línea, el Gráfico 3.2 refleja que la empresa pequeña es la que más valora la actitud emprendedora-creatividad y capacidad física, seguida por la microempresa, con porcentajes de 76,7% y 59,6% respectivamente. El hecho de que entre más grande es la empresa menor es la valoración que tiene de dichos criterios, se explica muy probablemente por el grado de complejidad de la tecnología utilizada, y por tanto de los prerrequisitos para que el joven ejecute sus labores. Por otra parte, las empresas grandes y medianas valoran otras ventajas dependiendo de los subgrupos de edades, entre ellas la experiencia,

la adaptación a horarios (tienen mayores niveles de producción), y buena presentación.

En el cuadro 12 del Anexo se presentan las ventajas por grupos de edad y por tamaño de la empresa. Del mismo cuadro, se observa que son las empresas grandes y medianas las que más valoran la capacitación y horarios accesibles como ventajas de los jóvenes en comparación a las micro y pequeñas empresas, aunque debe reconocerse que esas ventajas son mucho menores cuando se comparan con la actitud emprendedora y creativa y la capacidad física, donde ambas representan más del 85% de las respuestas en cada uno de los tamaños de empresa.

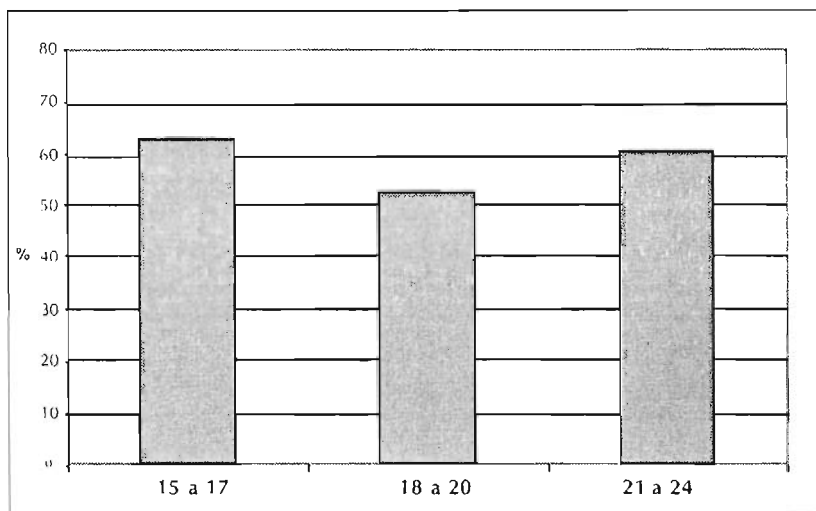
Gráfico 3.2
Actitud emprendedora según tamaño de la empresa



Fuente: Encuesta a empresas

Asimismo, las cualidades más valoradas por la micro y pequeña empresa están relacionadas con el rango de edad entrante al mercado laboral (15 a 17 años). Este dato se afirma con los resultados del gráfico 3.3, en donde además se denota un descenso de aceptación de estas cualidades cuando los jóvenes se ubican en edades entre 18 a 20 años. Sin embargo, vuelve a ser importante en jóvenes de 21 a 24 años. En la empresa mediana y grande, los empleadores empiezan a valorar otro tipo de ventajas tales como la capacitación, experiencia, adaptación de horarios accesibles y buena presentación

Grafico 3.3
Actitud emprendedora y creativa según grupos de edad



Fuente: Encuesta de empresas

Por tanto, se muestran criterios de inserción al mercado laboral diferenciado según el tamaño de empresas. Aquellos empleadores con mayores activos, complejidad y flexibilidad de sus procesos productivos exigen ciertamente mayores niveles educativos y de experiencia, calificaciones que corresponden en mayor medida a los jóvenes adultos.

Asimismo, dentro de la variable educacional exigida por el demandante, se puede plantear dos vertientes importantes: el nivel educativo alcanzado (capacitación) y la cualidad de comportamiento-espíritu emprendedor. Ambos aspectos están reñidos a la transmisión de conocimientos, pero también a la metodología de aprendizaje y a la disciplina inculcada al joven para el constante aprendizaje y para la responsabilidad en sus quehaceres dentro de una organización, así como el respeto al reglamento interno de las mismas.

Es importante ante la realidad de un mundo globalizado con cambios en los modos de producción y de ofertar servicios, que los jóvenes presenten capacidad para un continuo aprendizaje y aptitudes creativas. El déficit en estos factores representa no sólo condiciones para entorpecer la inserción rápida y la estabilidad laboral del

joven, sino va en detrimento de la misma productividad de las empresas. Un trabajador capacitado, de rápido aprendizaje y creativo es ampliamente advertido en cualquiera de los sectores laborales, se hace pues plausible inducir políticas que los posibiliten.

3.2.1. Percepción de oportunidades de empleo para los jóvenes

La percepción de los patronos con respecto al lugar de estudio u origen de los jóvenes puede dar indicio de algún tipo de discriminación o de prejuicio en el mercado laboral. Para evaluar esa posibilidad se solicitó a los patronos o contratantes su opinión sobre la existencia de diferencias en las habilidades laborales de los jóvenes urbanos y rurales, calidad de la formación y habilidades laborales según institución de estudios de procedencia (pública o privada).

La inserción laboral de los jóvenes al mercado, tal cual se presentó estructurada al momento de hacer las encuestas, está impregnada por una serie de valoraciones y percepciones que los empleadores tienen de los jóvenes, lo cual podría resultar en una discriminación hacia ellos.

Cuadro 3.7
Percepción de oportunidades de los jóvenes para incorporarse al mercado laboral (%)

Percepción	De acuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	No contestó	Total
<i>Los jóvenes del área urbana tienen mayores habilidades para el trabajo que los jóvenes del área rural</i>	43,2	36,8	19,4	0,6	100
<i>Los jóvenes que provienen de instituciones educativas públicas tienen una formación baja</i>	33,6	44,1	21,6	0,6	100
<i>Los jóvenes formados en instituciones públicas tienen menos habilidades para el trabajo que aquellos formados en instituciones privadas</i>	32,1	44,2	23,5	0,3	100

Fuente: Encuesta de Empresas

En el cuadro 3.7 se presentan tres afirmaciones relacionadas al origen y procedencia de instituciones educativas de los jóvenes. La primera es que los jóvenes del área urbana tienen mayores habilida-

des para el trabajo respecto a los del área rural. Sin embargo existe un porcentaje significativo de empresas que están en desacuerdo con tal percepción. Esto afirma la idea de que la migración hacia las ciudades tiene ventajas laborales para los jóvenes. Ciertamente las expectativas de la población juvenil de obtener mayores oportunidades de inserción y de ingreso los incentiva a buscar oportunidades en el área urbana.

En el mismo cuadro, las dos percepciones restantes están relacionadas a la formación académica y habilidades de los jóvenes, distinguiendo entre los que provienen de instituciones educativas públicas o privadas. Los datos reflejan que la mayor parte de los encuestados no consideran que los jóvenes provenientes de las escuelas públicas son menos capaces comparados con los jóvenes provenientes de las escuelas privadas. Sin embargo, hay que mencionar que hay un grupo considerable (una tercera parte) que considera que los graduados del sistema público de educación no son tan competitivos como los jóvenes que estudian en el sistema privado. Y por otra parte, alrededor de una quinta parte de los encuestados son indiferentes.

Esta indiferencia que muestran algunas empresas sobre las percepciones señaladas, puede estar asociada a la idea que para el caso de las empresas pequeñas la educación no es tan valorada como su actitud emprendedora y su capacidad física; así como la capacidad y el aprovechamiento del proceso de inducción en las empresas de mayor tamaño.

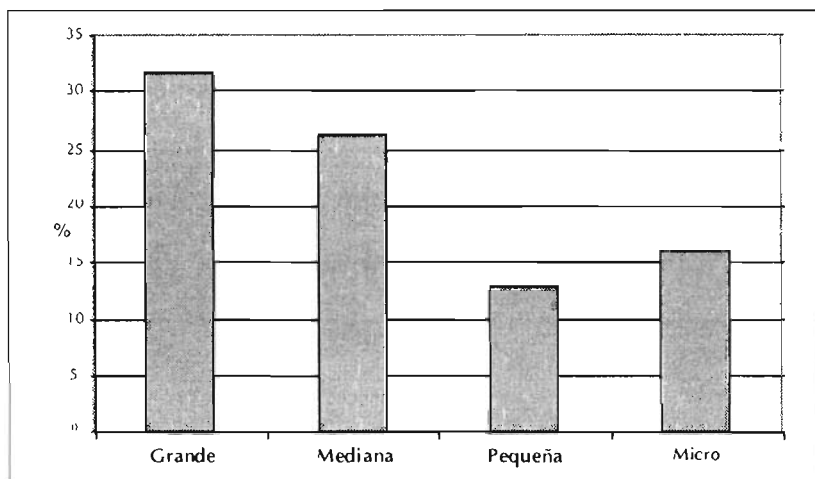
3.2.2 Percepción de empleabilidad según grupo de edad y nivel educativo.

Las percepciones positivas de empleabilidad permiten ver una complementariedad y compensación en tres factores: edad, nivel educativo y experiencia. Los jóvenes menores de 25 años poseen ventajas si se compensa el bajo nivel educativo con experiencia laboral, aunque siempre es muy valorado un alto nivel educativo. Esta valoración denota una mayor importancia para las micro y pequeñas empresas, ya que las grandes y medianas valoran mejor el nivel educativo. Las percepciones se expresan con similar ponderación para los mayores de 25 años.

En el gráfico 3.4 se afirma que *el nivel educativo es un factor importante para las empresas con mayores activos*, siendo éstas las que contratan en su mayoría jóvenes en las área de personal administrativo,

puestos que requieren niveles académicos mayores. En la misma gráfica se aprecia que el nivel educativo alto, aun sin considerar las otras características como tener o no experiencia o ser mayor o menor de 25 años, es principalmente reconocido en las empresas grandes, y tiene una tendencia decreciente correlativa al menor tamaño de éstas.

Gráfico 3.4
Nivel educativo alto con o sin experiencia
y mayor o menor de 25 años



Fuente: Encuesta con empresas

Si los empleadores consideran el factor educativo como criterio significativo de empleabilidad, debe delinearse una política pública que refuerce el sistema educativo considerando como mínimo mejorar calidad de la educación básica, así como proporcionar conocimientos más especializados según los empleadores lo requieran.

3.3 Requisitos por área de trabajo

En esta sección se analizan tanto los requisitos que exigen los empresarios para emplear jóvenes según áreas de trabajo, así también como las características o competencias que consideran que ellos deben cumplir para poder encontrar trabajo.

Por lo general cada empresa define un perfil para un determinado puesto, siendo uno de sus determinantes el nivel educativo. En el

cuadro 3.8 se presenta cuantos son los años de estudio en promedio que se solicitan para determinadas áreas de trabajo. Se consideran 10 áreas de trabajo y las que solicitan mayor tiempo de estudio, son las áreas de ejecutivos y gerentes, y la de profesionales. Las áreas que exigen una menor cantidad de años de estudio son las de obreros no calificados y el personal de servicio.

Siete de 10 áreas laborales requieren un promedio de años de estudio mayores o igual al noveno grado. En las áreas de obreros no calificados y personal de servicio se solicita un promedio menor al noveno curso, seguido por el área de vigilante para la cual no solicitan ningún año de estudio. Por tanto, confirma que los jóvenes que no cuentan con un nivel de estudios de primaria presentan serias dificultades de ingresar en áreas de trabajo que exigen capacidades más allá de las que son requeridas para un trabajo simple.

Cuadro 3.8
Nivel educativo solicitado a los jóvenes para ingresar
en esta empresa según área de trabajo

Área de trabajo	Promedio años de estudio
Ejecutivos y gerentes	16,1
Profesionales	16,3
Personal de ventas	11,4
Personal administrativo	12,7
Obreros calificados	9,8
Obreros no calificados	7,6
Personal de servicio	7,5
Cosmetólogas, cocineros, meseros	12,0
Bodegueros	9,0
Vigilantes	-

Fuente: Encuesta a Empresas

Es importante señalar que en 1998, 26,1% de la población entre las edades de 7 a 12 años, 24,4% entre los 13 a 15 años y el 52,6% de 16 a 18 años, no asistieron a la escuela. Si comparamos con los grados de estudio que estos debieran haber asistido, un porcentaje importante del primer grupo no hizo primaria, otra proporción im-

portante del segundo grupo no realizó estudios de secundaria, y poco más de la mitad del tercer grupo no hizo bachillerato (EHP/DIS-DIGESTYC,1998).

Tal situación muestra las pocas posibilidades de una considerable cantidad de jóvenes que no recibieron o no completaron su formación escolar, brecha importante señalada en el capítulo 2. Esto representa un déficit importante en términos del criterio de empleabilidad que se ha determinado en las percepciones de los empleadores.

En el cuadro 3.9 se refleja un comportamiento natural de las exigencias educativas con relación a los grupos de edades. La exigencia de sexto a noveno grado es requerida principalmente para los jóvenes de 15 a 17 años. Lo importante es que el 54% de las empresas solicitan que los jóvenes tengan como mínimo cursado el noveno grado para contratarlos. Conforme aumentan las edades de los jóvenes, mayores son las exigencias a su nivel de estudios. Por ejemplo, del grupo de 21 a 24 años el 41,2% de las empresas requieren que los jóvenes tengan estudios universitarios, siendo este el nivel máximo de estudios.

Cuadro 3.9
Nivel de estudio que debe poseer un joven para encontrar trabajo en la ciudad, según grupos de edad (%)

Grado de estudio	Grupos de edad			
	15 a 17	18 a 20	21 a 24	De 25 y más
Sexto grado	8,9	1,6	1,0	1,0
Séptimo grado	1,0	-	-	-
Noveno grado	54,0	13,7	5,1	4,4
Bachillerato	27,6	75,8	50,5	26,7
Estudios universitarios	-	6,9	41,2	63,5
Maestría	-	-	-	1,0
No contestó	7,6	1,9	2,2	3,5
No sabe	1,0	-	-	-
Total respuestas	100	100	100	100

Fuente: Encuesta a Empresas

El cuadro 3.10 refleja la tendencia creciente del mayor requisito de años de estudio al aumentar la edad. Para aquellos jóvenes que se incorporan tempranamente al mercado laboral deben hacerlo con noveno grado y aquellos adultos jóvenes, por lo menos con estudios de bachillerato. Esto ilustra la importancia del factor educativo indicado en el capítulo 2.

Cuadro 3.10
Nivel de estudios que debe poseer un joven para ingresar a trabajar en empresas similares a ésta

Grupos de edad	Promedio años de estudio
Jóvenes de 15 a 17 años	9.5
Jóvenes de 18 a 20 años	10.9
Jóvenes de 21 a 24 años	12.1

Fuente: Encuesta a Empresas

En dicho capítulo se indica la fortaleza presentada en la evolución de los niveles de alfabetismo, empero la fuerte debilidad en las diferencias sustanciales de escolaridad dentro del grupo de jóvenes. Esta deficiencia tiene un lógico impacto en la inserción laboral juvenil y en las opciones de actividad laboral que se les presenta, sobre todo de aquellos que pertenecen a grupos económicos más vulnerables.

3.3.1 Institución educativa de procedencia por área de trabajo

El cuadro 3.11 presenta los porcentajes de respuestas de las empresas sobre las prioridades o ventajas de la procedencia de la institución educativa de los jóvenes para su contratación según el área de trabajo; se refleja la concepción que las empresas tienen respecto a la procedencia educativa (pública o privada) o al tipo de formación técnica-vocacional y académica en general.

Cuadro 3.11
Instituciones educativas al momento de contratar jóvenes según
área de trabajo (%*)

Institución Educativa	Ejecutivos o gerentes	Personal de ventas	Personal admi- nistrativo	Obreros califica- dos	Obreros no cali- ficados	Personal de servicio
Universidades Privadas ¹⁸	47,4	4,4	11,8			
Universidad de El Salvador	21,1	1,1	7,6			
Universidades Extranjeras	15,8	1,1	1,7			
Instituto de Educación Superior Técnica ¹⁹		3,3	2,5	14,4		
Bachilleratos Privados ²⁰		5,5	8,4	5,8		1,3
Bachilleratos Públicos ²¹		9,9	2,5	10,6	1,5	3,8
Instituto Técnico Vocacional ²²		1,1	0,8	16,3	6,0	
Ministerio de Trabajo (Test)			0,8	1,0		
Academia Nacional de Seguridad Pública						1,3
No tiene preferencia	47,4	78,0	72,9	64,6	86,6	88,6
No especificó		3,3	1,7	2,9	7,5	5,1

* El Total no suma 100% por que se podía responder más de una opción a la vez.

Fuente: Encuesta con empresas

En el área de ejecutivos y gerentes los jóvenes que provienen de las universidades privadas (particularmente la ESEN), son los que tienen una mayor probabilidad de ser contratados por las grandes empresas. Los jóvenes que provienen de las universidades publicas tienen una aceptación regular de 21.2%. Es de señalar que el porcentaje de las empresas que no tienen preferencia es similar a las que si la tienen (47.4%). Por lo tanto, el tener o no estudios en la ESEN no son factores relevantes para la contratación de jóvenes en el área de gerencia, pero sí deben tener estudios superiores.

18. Incluye a la ESEN

19. Incluye ITCA y Escuela Mónica Herrera

20. Bachilleratos comerciales privados, bachilleratos técnicos privados (Salesianos, etc.), colegios cristianos, Instituto de Mercadeo y Ventas

21. Incluye institutos nacionales e ITI

22. Incluye INSAFORP, FEPADE, Polígono Industrial Don Bosco y Talleres Vocacionales

En el área de personal de ventas el 78% de las empresas dijeron no tener preferencia respecto a las instituciones educativas, los jóvenes con mayor oportunidad de ser empleados son los que han estudiado el bachillerato.

En el área de personal administrativo, como para las áreas restantes, los porcentajes de indiferencia para la contratación son altos, por lo que la procedencia de institución educativa no es un factor determinante para la contratación de jóvenes en esas áreas.

En suma, estos resultados reflejan una percepción de desvalorización por el origen o tipo de instituciones educativas, es decir existe una indiferencia al respecto²³. Sin embargo, en los prerrequisitos por área de trabajo existe una valoración positiva en relación al nivel educativo de los jóvenes. Por lo que la demanda continua enfatizando la importancia de este factor y prácticamente muestra indiferencia en la procedencia de las entidades educativas en la que se forman los jóvenes, aunque las entidades educativas privadas presentan una mejor percepción. Tal situación parece indicar que si bien la demanda valora positivamente el promedio de años en estudio, no sucede lo mismo con la procedencia de que las entidades educativas pareciera que no generan el capital humano con las necesidades que requieren las empresas, o que las entidades educativas presentan poco liderazgo en este campo y por ello, la demanda muestra indiferencia por institución educativa.

3.3.2 Condiciones para que se contraten los aprendices

El aumento del empleo juvenil está asociado al desempeño y oportunidades que tengan las diferentes empresas. Si las empresas están creciendo demandarán más trabajo de una forma permanente y según las características de cada empresa, se puede tomar la decisión de si se está dispuesta a asumir los costos de capacitación de las personas que estaría contratando, o se preferirá sólo contratar trabajadores que posean la experiencia necesaria para que desempeñen el puesto ofrecido.

Del análisis de los cuadros anteriores parece ocurrir que el tamaño de las empresas es un elemento clave en la decisión de capacitar o darle entrenamiento en el trabajo a los jóvenes. La razón más

23. Aunque entre las que tienen preferencia son las instituciones privadas las de mejor percepción.

importante para contratar jóvenes como aprendices es que las empresas estén creciendo (Cuadro 3.12), pero esto es mayor entre las empresas pequeñas y medianas. De hecho la grande y la mediana no consideran que necesiten aprendices.

Cuadro 3.12
Condiciones necesarias para que la empresa esté dispuesta a contratar jóvenes como aprendices (%)

Condiciones	Tamaño de la empresa				Total
	Grandes	Medianas	Pequeñas	Micro	
Que las empresas crezcan	5,6	13,2	17,7	10,1	14,9
La empresa no necesita aprendices	13,9	11,8	4,8	5,8	13,6
Que las empresas tengan tiempo para enseñarles	3,7	6,6	11,3	8,7	9,6
Eliminar controles legales	4,6	7,9	6,5	7,2	8,8
Mayor incentivo de parte del gobierno	3,7	1,3	3,2	4,3	4,4
Disponer de recursos económicos para capacitaciones	1,9	3,9	1,6	2,9	3,5
Cambios en las políticas propias de la empresa	1,9	2,6	3,2	2,9	3,5
Que los jóvenes tengan interés de aprender	–	3,9	3,2	4,3	3,5

Fuente: Encuesta a Empresas

El 14% de las respuestas refleja que no se necesita ninguna condición para incentivar la contratación de aprendices pues no los necesitan, especialmente en las empresas grandes. En este caso debe considerarse la posibilidad de que los cambios tecnológicos puedan ahorrar el uso de mano de obra no especializada o si la señal en la economía de la relación del precio del trabajo con respecto al precio del capital esté transmitiendo la información de que es más rentable “contratar” capital que fuerza de trabajo. Un indicio del punto anterior es que el trabajo está asociado a una serie de cargas laborales, en cambio el capital tiene una serie de ventajas tributarias como cero aranceles de importación y devolución del IVA.

Asimismo, si la empresa debe asumir los costos de capacitación y no tiene la certeza de que éstos pueden ser recuperados por la efectividad del aprendizaje o por la fidelidad del trabajador, se estaría sesgando más la decisión de adquirir capital en lugar de trabajadores.

Luego se tiene otro grupo de razones relacionadas con que las empresas no cuentan con los recursos –tiempo y dinero– para brindarle capacitación a sus empleados. Éstas son más importantes entre menor es el tamaño de la empresa. De hecho para las empresas pequeñas y micro, la segunda razón más importante es que tengan tiempo para enseñarles.

Una cambio externo a la empresa que motivaría la contratación de más aprendices se refiere a la eliminación de controles legales.²⁴ Acá nuevamente habría una consideración de costos laborales de contratar un joven aprendiz versus su eficiencia potencial.

Al parecer, en los medios productivos no es un hecho común el brindarle de una manera formal un entrenamiento adecuado a los jóvenes, lo cual indica que deben realizarse esfuerzos en el sentido de fortalecer el proceso de inducción de los aprendices en sus puestos de trabajo, así como inculcar programas de pasantías en las empresas que las incentive a contratar a los jóvenes trabajadores idóneos a la posición laboral, lo cual abonaría a modelar el pensamiento empresarial de verlo como una inversión de largo plazo y no como una incursión en costos.

3.4 Barreras para entrar al mercado laboral

Los resultados que se presentan en el cuadro 3.13 son respuestas relacionadas a los motivos por los que las empresas no contratan jóvenes. Se hace una clara diferencia entre las firmas que emplean jóvenes actualmente y las que dejaron de emplearlos. Esta diferencia de respuestas permite ver los aciertos y desaciertos en algunas de las motivaciones de contratación de las empresas.

24. El Código de Trabajo, en su Art. 62 literal c) establece la obligación del patrono de pagarle al aprendiz, las respectivas prestaciones económicas y sociales; asimismo en el Art. 66 le aplica el régimen obligatorio del Seguro Social. En la percepción de los empresarios, estas obligaciones legales suponen costos. Por otra parte, el Art. 61 del mismo Código establece como requisito un contrato laboral para los aprendices, la aprobación del funcionario respectivo del Ministerio de Trabajo y su inscripción en el registro correspondiente.

Cuadro 3.13
Los motivos por los cuáles las empresas no contratan jóvenes
 (%)

Motivos	Los que dejaron de emplear*
No hay plazas disponibles	71,0 (1)
Falta de experiencia	38,2 (4)
No se ha dado la oportunidad	22,4 (6)
Falta de madurez o seriedad	46,3 (3)
Por ser menores de edad	5,8 (10)
Por el tipo de trabajo	3,9 (13)
Tienen dificultades de horario	22,6 (5)
No tienen el nivel de estudio requerido	-
Por ser trabajo temporal	50,4 (2)
Hay que capacitarlos	3,9 (14)
Muy exigentes a nivel salarial	1,0 (16)
Inestabilidad laboral	4,8 (12)
Se fueron	5,8 (11)
Vicios	2,9 (15)
No han llegado jóvenes a buscar trabajo	11,9 (7)
Por cuestiones legales	9,1 (8)

* El número en paréntesis se refiere al orden consecutivo de los motivos

Fuente: Encuesta a Empresas.

Las empresas que emplean actualmente jóvenes, de acuerdo a los resultados del cuadro 3.12 afirman que los motivos principales de no contratación son: no hay plazas disponibles; falta de experiencia; no se ha dado la oportunidad de contratar; falta de madurez y seriedad; otros de menor importancia relativa. Al contrastar con las respuestas de las empresas que dejaron de contratar jóvenes, predominan los motivos de que no hay plazas disponibles y la falta de madurez y seriedad. Esto indica por una parte que existen pocos trabajos disponibles y la existencia de un entorno de desempleo generalizado que afecta al sector joven ante un comportamiento económico adverso. Por otra parte, resalta la cualidad típica de los jóvenes en términos de su actitud y comportamiento en el trabajo, lo cual desfavorece su inserción en el campo laboral.

Lo anterior permite inferir que deben delinarse políticas en el campo educativo y económico. En el primero, entre otros aspectos, el inculcar conductas actitudinales adecuadas para un buen desempeño de los jóvenes en el campo laboral. Un comportamiento no serio o informal en buena parte de la jornada laboral no beneficia en nada la imagen del joven dentro de su ambiente laboral, ni solidifica su estabilidad en la empresa en la que se desempeña. Por otra parte, se plantea que ante una situación económica adversa es difícil la absorción del contingente laboral del capital humano adulto, lo cual perjudica aún más la entrada al mercado para el sector de los jóvenes. Por tanto, una política económica que incentive la entrada de firmas a la actividad productiva sectorialmente, puede favorecer la reducción del desempleo del recurso humano adulto y a su vez, el del contingente juvenil.

3.4.1 Tipos de Barreras de entrada para la contratación de jóvenes

Se nota una diferenciación en el tipo de barreras al mercado laboral, según el caso de las firmas que dejaron de emplear jóvenes y de aquellas que actualmente contratan, ya que en estas últimas resaltan aspectos internos como aquellos de orden legal e institucional. El cuadro 3.14 ilustra estas desventajas que se presentan a los jóvenes. Nuevamente se denota que aspectos reñidos al factor educativo (aspectos de capacitación, actitudinal y de aprendizaje), así como factores legales que inciden en las empresas como una percepción de costos, representan los elementos adversos a la contratación de jóvenes.

Cuadro 3.14
Desventajas de los jóvenes al ser contratados

Orden	Razón
1	Falta de responsabilidad en el trabajo
2	Les faltan conocimientos
3	Tienen problemas de horario
4	Limitaciones legales
5	Trabajo no apto para ellos
6	Poco rendimiento
7	Inestabilidad laboral
8	Nunca ha contratado
9	Se van a Estados Unidos
10	Apariencia personal

Fuente: Encuesta con empresas

Los factores de orden legal, institucional y económico tienen relación con aspectos internos a las empresas, lo cual desestimula la contratación de jóvenes. Con relación a los *factores legales* que se muestran en el cuadro 3.15, el 34,5% de las respuestas de todas las empresas están asociadas a que la ley no permite la contratación de jóvenes, particularmente a menores de edad, así como el contrato por horas; en ese sentido el Ministerio de Trabajo y el ISSS fiscalizan y multan a las firmas que incumplen las normativas. Lo anterior muestra por una parte alguna ignorancia, o la percepción de un desincentivo de la regulación, de parte de los empleadores respecto a la contratación de menores, ya que el Código de Trabajo la permite siempre y cuando dicha labor tenga un sentido de aprendizaje para el menor. Asimismo exige al empleador que llene y envíe un formulario, requiriéndole que informe sobre el tipo de trabajo que realiza el menor, las horas trabajadas y el salario, lo cual sirve para el monitoreo y control de la contratación a los sujetos mencionados.

Entre los *factores económicos*, aquellos que desestimulan la contratación son, por orden de importancia: los costos de capacitación (que incluye aquellos por reparar errores), los gastos elevados para los patronos respecto a prestaciones sociales, problemas económicos y la baja productividad. Al observar los datos por tamaño de empresas (Cuadro 3.16), un porcentaje mayor de las grandes dijo no tener problemas (30,6%) y 17,6% no contestó. En la mediana empresa el principal problema es de costos de capacitación, y el de la micro y pequeña el elevado nivel de gastos. Lo anterior confirma el hecho de una menor sensibilidad relativa de las empresas grandes en los factores económicos, valoración que es inversa para las medianas y pequeñas empresas. Se plantea una exigencia de experiencia previa y cierto nivel educativo para las grandes, en contraste con una absorción de mano de obra con menor calificación para los otros dos tipos de empresas, que acarrea mayores costes por error (mediana) y una valoración de una actitud emprendedora y creativa (para las pequeñas) que compense la falta de experiencia y nivel educativo.

Cuadro 3.15
Factores institucionales o legales que desestiman la contratación de jóvenes (%)

Condiciones	Tamaño de la empresa				Total
	Grandes	Medianas	Pequeñas	Micro	
Legales					
No lo permite la ley**	26,0	40,8	26,5	53,6	34,5
Pertenencia a organización política*	2,8	3,9	1,6	2,8	2,9
Falta de leyes adecuadas	2,8	1,3	-	-	1,3
Desconocimiento de las leyes de contratación	-	1,3	1,6	1,4	1,0
Institucionales					
Obligaciones de la empresa***	25,1	31,6	30,7	28,8	28,6
No pueden trabajar horas extras	25,0	25,0	16,1	15,9	21,3
Las políticas propias de la empresa	2,8	1,3	1,6	-	1,6
Poco apoyo a la medianas y pequeñas empresas	-	-	1,6	2,9	1,0
Otros	8,3	2,6	3,2	-	4,1
Ninguna	9,3	10,5	12,9	8,7	10,2
No sabe	1,9	2,6	6,5	4,3	3,5
No contestó	7,4	11,8	22,6	10,1	12,1
* Incluye las respuestas: que pertenezcan a sindicatos y que pertenezcan a algún partido político					
** Incluye las respuestas: por minoría de edad, Ministerio de Trabajo o ISSS multan, es prohibido contratar menores y es prohibido contratar por horas					
*** Incluye las respuestas: es obligatorio dar prestaciones aunque no tengan experiencia, trámites de permiso de trabajo, los menores deben ser representados por sus padres, ley de aprendizaje					
Los porcentajes pueden sumar más de 100 por la posibilidad de respuesta múltiple.					

Fuente: Encuesta con empresas

Cuadro 3.16
Factores económicos que desestimulan la contratación
de jóvenes (%)

Condiciones	Tamaño de la empresa				Total
	Grandes	Medi- nas	Peque- ñas	Micro	
Costos de capacitación *	23,2	26,3	22,6	26,0	24,4
Gastos elevados para la empresa **	14,9	25,0	29,1	34,7	24,4
Ninguno	30,6	19,7	22,6	21,7	24,4
Exigen salarios altos	17,6	18,4	14,5	14,5	16,5
Baja productividad	10,2	17,1	16,1	21,7	15,6
No contestó	17,6	11,8	9,7	7,2	12,4
Situación económica del país	7,4	7,9	12,9	8,7	8,9
Mucha movilidad	3,7	6,6	–	1,4	3,2
Otros	5,6	2,6	1,6	1,4	3,2
No sabe	–	2,6	1,6	1,4	1,3

* Incluye la respuesta: costos para reparar errores.

** Incluye las respuestas: gastos del ISSS, falta de capital de trabajo, problemas económicos de la empresa.

Los porcentajes pueden no sumar 100 por la posibilidad de respuesta múltiple.

Fuente: Encuesta con empresas

Son destacables factores económicos internos a las firmas que según sus valoraciones restringen o desestimulan la contratación de jóvenes, consideran la capacitación como un gasto y no como inversión así como lo significativo que para las empresas son las cargas sociales del trabajador. Otros elementos de importancia que matizan la situación es la exigencia de altos salarios versus la baja productividad del recurso humano. Un contingente de trabajadores jóvenes que presenten capacidades para el aprendizaje, con actitud emprendedora y responsable ciertamente no se percibirían como un gasto ni desinversión para las firmas, lo cual invita a reflexionar sobre la continuidad en los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación a nivel nacional y de fortalecer las demandas del sector productivo en la parte curricular de la formación técnica y académica en general.

Nuevamente, un sistema de pasantías que fortalezca la relación entre el joven trabajador y la empresa abonaría en que la contratación ni la continua capacitación del recurso humano no se perciba onerosa, puesto que la empresa ya conocería el desempeño en términos de productividad y conductas actitudinales del trabajador. En ese sentido es reconocido a escala internacional el éxito relativo que se ha obtenido en algunos países desarrollados, específicamente el caso de Alemania (Blanchflower y Freeman, 2000) donde se observan las menores tasas de desempleo juvenil. Acá los jóvenes han experimentado con menor frecuencia períodos de desempleo y presentando lapsos más cortos de búsqueda en comparación con otros países de la OCDE.

3.5 Sistema educativo y las necesidades reales del mercado laboral

“Pese a los avances de los planteamientos novedosos, la educación centroamericana sigue con más déficit que aciertos. No hay que ver solamente la multiplicidad de reformas educativas e innovaciones pedagógicas para darse cuenta que es bastante lo que anda mal con la educación, porque es mucho lo que hay que corregir” (Walter 2000, pág. 20).

Esta afirmación refleja retos que faltan por solventarse en el tema de educación, el cual se ha indicado como el pivote fundamental para la contratación de jóvenes de parte de la demanda (ver percepciones de empresas en cuadro 5). La situación educativa nacional se refleja en las propuestas de cambios al sistema educativo y a la capacitación para mejorar la calificación del capital humano hechas por las empresas, que responden a la problemática y las deficiencias que identifican. Dichos cambios se refieren a la elaboración de adecuados planes de estudio, el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, la oferta de capacitación, así como el fomento a la disciplina y responsabilidad. Lo anterior sugiere cambios más allá de los cuadros curriculares, desarrollando metodologías de estudio que fomenten la creatividad y las capacidades del individuo así como los valores éticos fundamentales.

En el cuadro 3.17 los resultados confirman de manera positiva algunas de las recomendaciones que las empresas proponen, a fin de que los jóvenes sean incorporados al mercado laboral. Existe un acuerdo general de que el sistema educativo actual no fomenta la disciplina laboral, ni desarrolla habilidades ni capacidades en los

jóvenes. Por otra parte, los bachilleratos técnicos vocacionales no proporcionan una formación práctica y están desactualizados con respecto a los requerimientos de las empresas.

Cuadro 3.17
Opiniones de empresarios respecto capacidades que sistema educativo ofrece a jóvenes para su incorporación en el mercado laboral (%)

Percepción	De acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	No contestó	Total
El sistema educativo actual no fomenta la disciplina laboral en los jóvenes	74,0	11,8	13,3	1,0	100
El sistema educativo formal no desarrolla en los jóvenes habilidades ni capacidades que permitan encontrar trabajo rápidamente	65,7	15,3	17,8	1,3	100
Los bachilleratos técnico vocacionales no proporcionan suficiente formación práctica a los jóvenes	65,8	13,4	18,4	2,5	100
Los bachilleratos técnico vocacionales están desactualizados en relación con los que requieren las empresas	61,6	18,7	18,4	1,3	100

Fuente: Encuesta a Empresas

En suma, estas recomendaciones destacan la falta de correspondencia entre el sistema educativo formal y las demandas de capacidades del capital humano que exige el mercado laboral. Se requiere de avances más sustantivos en un sistema educativo que privilegie las habilidades de aprendizaje, discernimiento, manejo numérico y lectura analítica por sobre un sistema basado en la memoria (Walter, K. 2000).

Existen factores puramente económicos, y otros de la dinámica propia de las empresas, que reflejan la necesidad de condiciones para mejorar la calidad del capital humano por iniciativa de progra-

mas de capacitación de las empresas (Cuadro 3.18). Por orden de importancia, éstas no disponen de tiempo para capacitar, no cuentan con infraestructura ni con el recurso humano para impartir capacitaciones además de la situación financiera de la empresa. Principalmente se denotan factores institucionales (intrínsecos a las firmas) que más bien expresan la situación adversa de los demandantes para facilitar la capacitación de la oferta laboral.

Cuadro 3.18
Razones por no colaborar con programas de capacitación

Razones	Porcentaje
Factores económicos	
Por la situación financiera de la empresa	10,6
Representan costos para la empresa	2,4
Factores institucionales	
No disponen de tiempo para capacitar	30,6
No cuenta con infraestructura	21,2
No hay recurso humano que imparta las capacitaciones	14,1
No lo permite el tipo de actividad	10,6
No hay aprendices en la empresa	5,9
Deteriora la maquinaria	4,7
Trabajo especializado y puede haber divulgación a otras empresas	1,2
Tienen suficientes aprendices	1,2

Fuente: Encuesta a Empresas

Lo anterior confirma lo indicado en el apartado de barreras de entrada para la contratación de jóvenes. Se hace plausible no sólo una responsabilidad del ente público sino también de los entes privados en el tema educativo. El primero en brindar un mínimo de calidad educativa y de generar incentivos para que las empresas incrementen la contratación del recurso humano joven. A su vez, los aspectos económicos e institucionales que son barreras de entrada al mercado de parte de la demanda, deben de soslayarse para buscar junto al estado respuestas al problema del déficit de calificaciones del potencial trabajador juvenil, dado que se ha expresado desde la

demanda el vasto déficit en el nivel educativo y en conductas actitudinales como la responsabilidad y formalidad en el ejercicio de labores.

Por consiguiente, la reforma educativa iniciada en nuestro país necesita de un fortalecimiento en la construcción de patrocinadores públicos y privados de la misma. Así uno de los aportes del sector privado debe ser su interacción con el sector educativo en términos de preparar mejor a los estudiantes cuando estos se enfrenten al mercado laboral

Por su parte el sector privado debe realizar más esfuerzos por mejorar la calidad educativa. A nivel regional se observa que si bien más niños disponen de educación primaria, su desempeño promedio no satisface a sus profesores, y muchos de estos alumnos repiten los cursos (Alvarez y Rossenberg, 1999). Incluso en nuestro país, para 1996 se incrementó la repetición de grado y las ausencias en primaria, así como una disminución en las tasas de educación secundaria (BID 1996), situación que se presenta mas critica en la actualidad a raíz de los terremotos de 2001.

3.6 Resumen de los principales hallazgos

Basándose en los resultados descritos en este capítulo se destaca la mayor posibilidad de obtención de empleo para de aquellos jóvenes que pertenecen a la escala de edad superior (20 a 24 años); la percepción de la demanda es de una mayor calificación, nivel educativo y experiencia. Asimismo, se percibe alguna estabilidad para este grupo de población juvenil.

Por su parte, los otros grupos de jóvenes obtienen un trabajo menos estable con carácter más temporal. Los criterios de empleabilidad más valorados por la demanda se refieren a la capacidad creativa y emprendedora, la capacidad física así como el nivel de conocimientos, capacidad de aprendizaje y la disciplina en el trabajo. Estos criterios varían según el tamaño de la empresa.

Las empresas grandes son las que mayormente absorben fuerza laboral joven, siendo más frecuente en aquellos de la escala superior. Asimismo, valoran la experiencia, conocimientos y adaptación a horarios; mientras que las firmas con menores activos se enfocan por la capacidad física y actitud emprendedora dado su menor uso relativo de tecnología sofisticada. En general se percibe una valoración de la demanda en los aspectos educativos y de actitud al traba-

jo, si bien el factor de capacitación es importante no se percibió como aspecto relevante el origen de la institución educativa.

Por su parte el grupo de jóvenes de edad madura son los que tienen posibilidades en labores que involucran alguna experiencia previa, con actividades que requieren de trabajo simple y algunas labores con un poco de mayor nivel de complejidad. En términos generales, se presentan en los tres rangos de edad, opciones laborales de trabajo simple y conforme se avanza en dichos subrangos se amplían hacia opciones de trabajo más allá del esfuerzo físico pero sin ser demasiado complejas. El factor educacional acá se vuelve nuevamente relevante en términos de brindar herramientas que permitan a los jóvenes insertarse al mercado laboral y mantenerse en el mismo.

Las barreras de entrada para la contratación de jóvenes dejan entrever que el mercado laboral está enmarcado dentro de un entorno de desempleo generalizado que afecta sobre todo al sector joven de la población ante un comportamiento económico adverso. Esto se advierte en las respuestas de los demandantes de trabajo, al indicar que los principales motivos de no contratación son la indisponibilidad de plazas; la cual también es un impedimento para empresas que dejaron de contratar jóvenes.

Asimismo, las otras barreras de entrada principales hacen referencia a caracterizaciones actitudinales de los jóvenes hacia el trabajo, entre ellas la falta de madurez, responsabilidad y seriedad. Esta revelación es importante en cuanto en la percepción que tiene el patrono sobre el desenvolvimiento del joven en el ambiente laboral, lo cual va en detrimento de su inserción al mercado, y de su estabilidad en el mismo en el caso de estar laborando.

Estos déficit en aspectos actitudinales, y la falta de experiencia refleja nuevamente la importancia del factor educativo. Una buena formación puede subsanar el déficit de falta de experiencia en alguna labor, y por otra parte no sólo brindarle al joven las herramientas cognoscitivas sino a su vez mejora los aspectos conductuales, de tal forma de generar cualificaciones que permitan una mejor inserción y estabilidad en el mercado laboral. Por tanto, es importante la relación del sistema educativo con los demandantes de trabajo juvenil, para ir subsanando las brechas en la formación de la fuerza laboral.

Son destacables además, factores de orden legal, institucional y económico con aspectos internos de las empresas. En las barreras

legales, las empresas indican la restricción jurídica de contratar jóvenes, lo cual es permitido legalmente después de cumplirse ciertos requisitos que desincentivan a los patronos, o en algunos casos quizá es el desconocimiento de las disposiciones legales lo que dificulta que estén dispuestos a contratarlos.

Existe algún tipo de relación entre las barreras institucionales y económicas, ya que en las primeras las empresas indican los costos que representan las prestaciones sociales y las horas extras. Asimismo, se indica un desestímulo de contratación por los costos asociados en la capacitación al joven (reparación de errores), la baja productividad y la situación económica de la empresa.

4. REFLEXIONES RESPECTO A LA CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO JUVENIL URBANO SALVADOREÑO Y LAS NECESIDADES DE UNA POLÍTICA DE EMPLEO JUVENIL

Tal como se ha señalado en los capítulos 1 y 2 , referidos al diagnóstico y caracterización del mercado de trabajo juvenil, existe una proporción importante de sector joven en situación de desempleo²⁵ (12.88%) la cual los obliga a trabajar precariamente o con contratos de corta duración. Como resultado de esta situación, algunos abandonan su trabajo, no consiguen satisfactoriamente su inserción al mercado laboral y dejan de ser activos. Los jóvenes socialmente desfavorecidos suelen verse particularmente afectados, perpetuándose así un círculo vicioso de pobreza y exclusión social.

4.1 El requerimiento de las políticas públicas

Lo anterior obliga a reconocer la necesidad de la conformación de políticas públicas eficaces dirigidas hacia el sector juventud en el orden de mejorar la calidad de la oferta de trabajo productivo, establecer programas que mejoren su nivel de vida y su integración plena a la sociedad. Asimismo, la colaboración del sector demandante –en términos de capacitación y de lograr concertar sus necesi-

25. Es de considerar además la amplia cantidad de población juvenil que está subempleada, obligándola a trabajar por períodos más largos o por lapsos muy cortos, lo que va en detrimento de la psicología del joven en términos de la continuidad en el estudio –en caso que lo haya iniciado con anterioridad– o de la disposición a una búsqueda más continua de una mejor opción laboral.

dades con el sistema educativo— permitiría una mejor coincidencia entre la oferta y demanda de trabajo del sector joven de la población.

Para quienes formulan las políticas, existe un serio desafío en el hecho de que el desempleo de los jóvenes está relacionado con la situación económica de su grupo familiar, que a su vez lo está con el entorno económico del país, lo que se adiciona al reto de las cualificaciones necesarias para que el joven pueda insertarse y permanecer en el mercado de trabajo. En ese sentido, en este capítulo se brindan algunas reflexiones y lineamientos generales para la conformación de una política de empleo juvenil.

El tema del desempleo supone elementos institucionales y estratégicos, lo cual consiste en que la prioridad en la solución del problema de cesantía en la juventud se exprese en acuerdos sólidos y permanentes en las instancias institucionales que procesaran las iniciativas, permitiendo la coordinación de esfuerzos; así como las estrategias con las que se operará concretamente. Haciendo abstracción del problema financiero para aplicar ciertas iniciativas, en teoría se debe buscar minimizar la dispersión de esfuerzos institucionales así como aplicar una estrategia pertinente.

Como se ha diagnosticado en el capítulo anterior a raíz de las valoraciones de la demanda, la política pública de juventud debe poner su énfasis en las vertientes educativa y económica. Los cambios tecnológicos en el área productiva y la existencia de mayor competencia inter e intra industrias conduce a la demanda de un sistema que con la coparticipación del sector empresarial coadyuve a una sólida formación básica de los jóvenes, lo que implica un sistema educativo primario y secundario de alta calidad y universalidad.

En la vertiente económica es conocida la realidad social de la insuficiencia de fuentes de ingresos familiares, obligando como mínimo a que el joven esté subempleado dependiendo de trabajos de baja productividad o en labores de bajo rendimiento como ventas ambulantes, limpieza de autos, etc. Así, el extendido estancamiento y reducción de oportunidades de inserción en los sectores formales, hace que recaiga en los jóvenes la búsqueda temprana de empleo con las consecuencias negativas en su capacitación en competencias que le permitan en un futuro, mejores opciones laborales.

4.2 Consideraciones

Es fundamental el reconocimiento que las respuestas asociadas a minimizar la problemática de desempleo juvenil esta íntimamente correlacionada con resolver el problema de desempleo general de una economía. Por tanto, no puede disociarse la solución de la cesantía del contingente poblacional joven respecto de la población económicamente activa (Blanchard, 1999).

Períodos de lento crecimiento económico como el comprendido entre 1996-2000 (3% en promedio), el desempleo recae con mayor fuerza en los jóvenes, sobre todo aquellos con menor experiencia laboral y los recién integrados al mercado laboral. En ese sentido, se reconoce la relación directa existente entre crecimiento económico y empleo, así como la contribución significativa del desempeño macroeconómico en las condiciones de empleo juvenil, “dado que el desempeño favorable de la economía atiende al problema de desempleo general, y que la demanda por empleos de jóvenes está íntimamente relacionada con las condiciones generales de la economía en su conjunto” (Diez de Medina, 2000).²⁶

Por tanto, una de las políticas debe direccionarse al campo económico, en términos de obtener un crecimiento relativamente alto y sostenido, ya que coadyuva a disminuir la cesantía en los jóvenes, siempre y cuando éstos por lo menos presenten las competencias y capacidades requeridas por la demanda.²⁷

Lo anterior señala la necesidad de reforzar las reformas al sistema educativo en términos de dotar de capacidades de aprendizaje en los jóvenes para mejorar la competitividad de las empresas y por tanto de la nación.²⁸ Se requiere un capital humano con creatividad, adaptabilidad, con amplias competencias y capacidades básicas (lógica, matemática e incluso idioma).

26. Se indica incluso como consenso a nivel de OCDE en los noventa de la íntima relación entre la demanda por empleos y las condiciones generales de la economía.

27. Las percepciones de los empresarios en el capítulo 3 es que se necesita mejorar el nivel educativo y ciertas conductas actitudinales en los jóvenes.

28. Como señala Eduardo Doryan (1999), es de vasta utilidad la robusta relación entre la educación y la competitividad de una nación, ya que al Estado “le permite definir mejores y más acertadas políticas públicas que faciliten al sistema productivo su inserción en la economía internacional. Para las empresas, porque señala las acciones que como unidades productivas deben acometer para suplir las debilidades competitivas nacionales o bien aprovechar las fortalezas existentes” (Pág.2).

Las condiciones de la oferta laboral juvenil nos señalan que persisten déficits nada desdeñables en el aspecto no sólo de aptitudes sino de actitudes hacia el trabajo.²⁹ Si bien El Salvador presenta una fortaleza demográfica por un activo de población muy joven en promedio, no se podrá transformar en beneficio económico y social si no se mejora la calidad de esa oferta laboral. Esto implica llevar a cabo medidas en el campo educativo que no ataquen únicamente a los factores básicos de la educación primaria, sino también a los especializados, aspectos –entre otros– que son importantes al momento de promover la inversión extranjera directa. Es conocido que el factor educativo es uno de los factores fundamentales que favorecen la decisión en que una empresa foránea se instale en una nación: INTEL en el caso costarricense es un ejemplo de que ello.

En el capítulo 3 se indica la ubicación de los jóvenes predominantemente en trabajos de personal administrativo y obreros no calificados, y se vislumbra como potencialidades u otras oportunidades en áreas que obligan a una mayor nivel de experiencia y educación (obreros calificados y personal de ventas). Las percepciones de la demanda indican que los jóvenes están poco capacitados y que las empresas exigen en general un mínimo del noveno grado. Esto implica hacer esfuerzos por disminuir aún más los niveles de analfabetismo, el descalce de edad respecto al nivel escolar cursado, así como una dinámica económica que reduzca la presión a que los jóvenes trabajen a temprana edad, y que pierdan la continuidad de la enseñanza en los casos de haber iniciado el aprendizaje escolar.

Respecto a la falta de experiencia, uno de las políticas que han tenido bastante éxito en Alemania ha sido el sistema de pasantías; el cual se destaca para su aplicación a nuestra realidad, dados los incentivos que presenta para los actores sociales involucrados.

En términos de política también existe un consenso internacional para atenuar el desempleo juvenil, del cual no escapa nuestro país: "... contar con crecientes niveles de productividad en los procesos económicos nacionales, la urgencia por la inversión en capital humano, es decir, capacitación y educación, y la inevitable focalización en los grupos con menor ventaja" (Tokman, 1997: 19).

29. Dentro de los criterios de empleabilidad señalados en el Capítulo 3, se considera significativa la actitud emprendedora y creativa, sobre todo en las empresas medianas y grandes.

En ese sentido, con base en lo anterior, una política de empleo juvenil a la luz del problema de desempleo debiera considerar los siguientes lineamientos:

- ✓ En términos de crecimiento económico, por lo menos debieran incentivarse sectores económicos cuya demanda de factor trabajo sea especializada³⁰. Esto requiere al menos de una juventud con educación básica de alta calidad y amplia cobertura, una mejoría sustantiva cualificada de la educación secundaria y de los centros de formación técnica, así como una masa crítica de ingenieros y científicos.
- ✓ Ante los desastres naturales acaecidos en los últimos años, una fuerte inversión pública puede estimular la demanda agregada, y por tanto una mayor absorción de empleo. Asimismo, para la generación de fuentes de trabajo es importante la promoción de la inversión extranjera directa y la conformación de microempresas eficientes. La concentración de empleo juvenil en el agro (27,82%) se convierte en desventaja en la medida que el joven se involucra en un trabajo simple, por lo que debieran incentivarse la conformación de empresas nacionales y foráneas que permitan una captación de tecnología que sea aprovechada por la juventud, enfatizando desde ya a la transición a etapas de industrialización superiores.
- ✓ La apuesta de política económica por promover ciertos sectores de la economía, pasa por una política que integre la capacitación técnica del capital humano juvenil. Si por ejemplo se incentiva la actividad de maquila y ésta cada vez tiene mayor importancia en la balanza comercial, debiera fortalecerse la capacitación técnica (área producción y administración) en esa actividad económica.
- ✓ Programas de pasantías en empresas con sistemas de aprendizaje diseñados entre la demanda y el estado, de tal forma que sea un incentivo y estímulo para los involucrados. Acá las firmas capacitan a los jóvenes en las habilidades que demanda el mismo mercado de trabajo. Se destaca el equilibrio que presenta el modelo

30. Se conoce el comportamiento migratorio campo-ciudad en términos de las expectativas de los jóvenes en obtener mayores ingresos. El salario relativamente bajo ofrecido al joven no es eficaz en términos de resolver el problema de desempleo, más bien se trata de procurar que las competencias laborales del joven sean competitivas respecto al adulto para llenar las expectativas del empleador. Por ello los lineamientos de política educacional propuestos son de mediano y largo plazo.

alemán, ya a las firmas le interesa que el empleado obtenga un conocimiento cercano de la labor y de la misma empresa, sus costos son bajos y considera la inversión de largo plazo ya que al contratar un aprendiz con bajo salario y bien capacitado le representa abaratamiento en sus costos. El joven por su parte obtiene estabilidad laboral y buenas referencias que le servirán en un futuro, además de experiencia.

- ✓ El apoyo en la educación básica y especializada con la coparticipación de la demanda es un pivote fundamental para dotar de calificaciones adecuadas al contingente juvenil de la población. En ese sentido, la demanda de calificaciones de los empleadores es un punto fundamental a tomar en cuenta en el área educativa de tal forma que los contenidos curriculares y prácticos, además de las metodologías de enseñanza de la educación básica y técnica no estén divorciadas de la realidad productiva del país.
- ✓ A lo anterior va aunado el promover una diversificación en las instituciones capacitadoras. En el pasado se concebía una función monopólica del aparato del estado. Sin embargo en los últimos tiempos éste comienza a actuar más como un regulador y supervisor de la calidad de la capacitación, dando oportunidad para que el sector privado tengan un papel más protagónico y que, como sector demandante, se acerque de manera más efectiva a sus requerimientos de capital humano, facilitando así la inserción de los jóvenes al mercado laboral. Debieran considerarse incentivos de algún tipo (como el fiscal), para la promoción de empresas privadas de capacitación, a las cuales se les exigiría requisitos mínimos con flexibilidad en los programas y metodologías.
- ✓ Además de las competencias técnicas, es importante desarrollar capacidades³¹ para mejorar la empleabilidad, entre las cuales se incluyen:
 - *Capacidad para trabajar en equipo*: habilidad para trabajar con personas de distinta mentalidad y tipo de formación, plantear decisiones con otras personas.
 - *Capacidad de gestión personal*: actitud positiva para trabajar con otras personas, habilidad para adaptarse a otras labores y a nuevas situaciones

31. Con base en criterios establecidos por los empleadores en Canadá que serían pertinentes a nuestra realidad ya que algunas de estas capacidades fueron señaladas en el Capítulo 3 por los empleadores salvadoreños. (OIT, 1999)

- *Calificaciones académicas:* desarrollar la capacidad para comunicarse, abordar los problemas de trabajo, además de la voluntad y habilidad para el aprendizaje continuo.
- ✓ El cambio en los escenarios de las formas de producción y comercialización exige en términos de educación un mayor compromiso en favor de la formación durante toda la vida para que las cualificaciones no vayan a la zaga del progreso tecnológico.
- ✓ Además de la capacitación en habilidades y conocimientos destinada al contingente juvenil de la población, es importante el reforzamiento en la actualización de conocimientos, metodologías y habilidades dirigido a los maestros. Las mejoras continuas en la política educativa no sólo pasan por incrementar la cobertura y actualizar los contenidos temáticos, sino también por una reingeniería en la capacitación de maestros y en promover las capacidades profesionales y la actitud de servicio para con los educandos.
- ✓ Para superar en buena medida los déficit educacionales de carácter estructural en la población joven de mayor vulnerabilidad social, es necesario focalizar políticas más integrales que aseguren la reducción significativa de las carencias en la calificación de esos jóvenes, ya que es muy probable el desconocimiento completo en la formación básica y en las normas mínimas que exige un empleo formal. Asimismo, programas de formación diseñados para los jóvenes desempleados, especialmente para quienes lo son desde hace más tiempo, que les permitan reincorporarse al mercado laboral.
- ✓ Se debe buscar asegurar un nivel óptimo de calidad educacional. Las mejoras a las reformas educativas iniciadas y los escollos por solventarse en este rubro pasan por la disponibilidad de recursos para materializarlo. Reconociendo las limitantes fiscales para este importante rubro, se debe considerar utilizar vías alternas como esquemas financieros que faciliten el fondeo de las inversiones en educación, una de ellas pudiera ser la titularización de activos³² propios de la rama educativa, como por ejemplo los flujos generados por las cuotas pagadas a centros de estudios, que serían escogidos de acuerdo a su historial por su buen desempeño educativo y financiero.

32. Símil del anglicismo "Asset Securitization", definida como figura financiera en la cual se emiten títulos valores con respaldo en los flujos de caja generados por

- ✓ Fomento en la conformación de Microempresas productivas. Incentivar y promover el empresarialismo para la formación de pequeños negocios desde las instituciones responsables de la capacitación técnica y profesional. Esta sería una opción para los jóvenes incentivados a trabajar de manera independiente y/o aquellos con conocimientos específicos en alguna actividad empresarial. Sería vital la ayuda en términos de establecer y aplicar el plan de negocios, cumplir con requisitos legales, capacitación productiva y facilidades financieras de parte de la entidad estatal que coordina las políticas de desarrollo de microempresas.
- ✓ La última década se ha caracterizado por una revolución en el campo de la tecnología aplicada a la comunicación. Es fundamental el uso –en la medida de lo posible– de los medios electrónicos y de las computadoras para la transmisión de conocimientos a los estudiantes y para que los mismos estén capacitados en el uso de ese instrumental tecnológico. La herramienta informática puede utilizarse para mejorar los conocimientos de la población joven más vulnerable. Asimismo, cuando la población objetivo inicie su interacción con el uso del computador, se puede aprovechar la motivación que pueda generarse para un mayor provecho de la tecnología informática.

Si bien es cierto que el país cuenta con un potencial importante al tener una población joven amplia, también plantea un reto formidable en términos del mercado laboral. Los resultados de este estudio muestran estos retos: los jóvenes son reconocidos por su actitud creativa y emprendedora pero faltan otras habilidades básicas para insertarse en el mercado laboral, que se encuentra cada vez más competitivo. Reducir las brechas en términos de capacidades y conocimientos básicos ofrecidos por los jóvenes y demandados por las empresas es esencial si el país quiere aprovechar ese caudal joven.

diferentes activos, que en este caso podrían ser los de las cuotas mensuales pagadas por escolaridad de ciertos centros de estudio, los cuales deben de analizarse y estructurarse basándose en métodos estadísticos para medir su riesgo, y utilizar la ingeniería financiera para establecer los rendimientos a pagar por los valores a emitirse. Con la captación de recursos producidos por dichos títulos-valores, se podrían financiar proyectos para mejorar cualitativa y cuantitativamente los aspectos deficitarios del sistema educativo que se han señalado. Este proceso estaría sujeto a un marco legal que los sustente y una viabilidad política para su operatividad en el mediano y largo plazo (Uyemura y Van Deventer, 1993, Pág. 259).

5. BIBLIOGRAFIA

- Alvarez, B., Dassin, J., Rosenberg, L., Bloom D. 1999. "Education in Central America". Development Discussion Paper No. 711, Harvard Institute for International Development. Harvard University.
- Arguello de Morera, Aída. "El Salvador: Juventud y Mercado de Trabajo". **Colección Aportes** No10, FLACSO.
- D. Blanchflower y R. Freeman, 2000 **Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries**. DNER/The University of Chicago Press: Chicago.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID).2000 Informe del Progreso Económico y Social. Washington, DC, Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID).1998 Informe del Progreso Económico y Social. Washington, DC, Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID).1996. Informe del Progreso Económico y Social: Cómo organizar con éxito los servicios sociales. Capítulo 6: La reforma laboral. Washington, DC, Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Blanchard, D. 1999 What Can Be Done to Reduce the High Levels of Youth Joblessness in the World?. Youth Employment: The Policy Agenda. ILO.
- Briones, Carlos y Katharine Andrade-Eekhoff (2000), "Participación en los mercados laborales de los residentes en áreas rurales. Limitaciones y desafíos", Documento de investigación BASIS No.2. San Salvador: FUSADES.
- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL). 1997. Panorama Social de América Latina.

- Cox Edwards, Alejandra. 2000. "Alternativas de política económica para agilizar la creación de empleo" en FUSADES, **Crecimiento con participación: una estrategia de desarrollo para el siglo XXI, Volumen II, El Desafío social en El Salvador**; El Salvador, FUSADES.
- Díaz de Medina, Rafael. 2000. "La Capacitación como Respuesta". Jóvenes y empleo en los noventa. CINTERFOR/OIT
- Doryan, Eduardo. 1999. "Educación y Competitividad en Centroamérica", Alajuela, Costa Rica . CLADS-INCAE.
- Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. 1997 y 1998. DYGESTIC. El Salvador.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1986. 72ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, Informe V Juventud.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999 en www.ilo.org
- Rodríguez, Ernesto."Experiencias y Desafíos desde la Gestión Institucional". Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, (Cinterfor/OIT)
- Sachs, Jeffrey y Felipe Larraín. 1994. **Macroeconomía en la Economía Global**. Prentice Hall Hispanoamericana, México.
- Tokman, Victor "El Trabajo de los jóvenes en el post-ajuste latinoamericano". Boletín No.139-140 CINTERFOR/OIT. Montevideo 1997
- Tokman, Victor. 1997. Jóvenes, formación y empleabilidad en Boletín CINTERFOR No. 139-140, abril-septiembre. Organización Internacional del Trabajo.
- Uyemura, D.,Van Deventer, D.1993. **Financial Risk Management in Banking**. McGraw Hill.
- Walter, Knut 2000. "La Educación en Centroamérica: Reflexiones a sus problemas y potencial". Documento de trabajo No10. Editorial Hamburg: Institut fur Iberoamerika-Kunde.
- Uno de cada cuatro jóvenes está sin empleo. 1999. Periódico La Tercera, Chile, 28 de agosto 1999 en www.tercera.cl

ANEXOS I. CUADROS ADICIONALES

Cuadro 1. El Salvador: Tasa de participación 1992-1997

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
TOTAL PAIS							
Tasa de participación global	51,6	52,2	53,4	52,4	51,3	50,9	53,5
Tasa de participación específica							
Hombres	70,6	70,2	71,2	70,6	69,2	68,5	69,6
Mujeres	35,0	36,4	37,9	36,5	35,6	35,3	39,3
URBANO							
Tasa de participación global	54,2	54,6	55,5	54,1	52,9	53,0	55,7
Tasa de participación específica							
Hombres	66,2	65,6	67,1	66,5	64,8	64,7	67,0
Mujeres	44,5	45,6	46,1	43,9	43,0	43,2	46,3
RURAL							
Tasa de participación global	49,0	49,8	50,5	50,2	49,1	48,0	50,2
Tasa de participación específica							
Hombres	74,7	74,6	76,2	75,6	74,7	73,3	73,3
Mujeres	24,7	26,3	26,1	26,0	25,1	24,4	28,2
AMSS							
Tasa de participación global	56,5	57,1	58,4	55,9	55,2	54,9	57,7
Tasa de participación específica							
Hombres	66,2	65,6	66,9	66,9	65,0	64,1	68,2
Mujeres	48,8	50,4	51,6	46,9	47,2	47,3	49,1

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

Cuadro 2. Evolución de la PEA ocupada según rama de actividad (porcentajes)

RAMA DE ACTIVIDAD	1979	1991-1992	1996	1997	1998
Agricultura	44,8	35,8	28,1	26,3	25,0
Industria	13,8	17,3	18,0	16,1	18,7
Comercio	14,8	17,4	19,4	24,6	25,0
Construcción	4,4	4,5	6,4	6,7	5,4
Establecimientos financieros	0,9	1,1	1,3	3,0	3,7
Servicios	16,6	19,6	21,8	17,8	17,6
Transporte y comunicación	3,9	3,4	4,4	4,6	4,0
Otros	0,7	0,8	0,5	0,9	0,6
Total	100	100	100	100	100

Fuente: EHPM, 1979, 1991-1992, 1996, 1997 y 1998.

Nota: Nótese que en 1997 se presentan cambios bruscos en la estructura del empleo de algunos sectores, respecto al año anterior, debido a que a partir de 1997 se comienza a utilizar otra versión de la CIIU, lo cual dificulta la comparación con la clasificación utilizada en los años anteriores.

Cuadro 3. PEA por condición de ocupación 1997

Condición de ocupación	AMSS		AMSS		Rural	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
Ocupados	107.892	486.846	138.918	489.222	245.240	542.299
Desocupados	19.314	28.416	22.921	25.805	33.337	37.336
Cesantes	11.544	26.418	13.669	24.010	25.464	36.037
BTPV	7.770	1.998	9.252	1.795	7.873	1.299
TOTAL	127.206	515.262	161.839	515.027	278.577	579.635

Cuadro 4. Ocupados según rama de actividad económica 1997
(porcentajes)

Rama de actividad	AMSS		AMSS		Rural	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
Agricultura	1,2	1,1	11,8	10,5	56,3	52,2
Industria	22,0	19,8	24,3	17,5	13,1	10,5
Construcción	6,0	6,6	8,3	7,3	6,4	6,6
Comercio	37,0	30,4	29,2	32,6	10,0	16,1
Transporte	6,6	6,1	6,0	6,3	2,1	2,6
Financiero –inmobiliario	8,2	6,5	3,3	2,2	1,0	0,8
Admón. pública y defensa	2,1	8,8	2,9	5,4	2,0	2,1
Enseñanza	3,1	5,2	2,1	5,9	0,6	1,0
Servicios comunales	5,4	9,8	5,1	6,9	1,3	3,7
Servicio doméstico	7,2	4,0	6,2	3,6	6,8	3,3
Otros	1,2	1,7	0,7	1,8	0,3	1,3
Total	100	100	100	100	100	100

Cuadro 5. Ocupados por grupo ocupacional 1997
(porcentajes)

Rama de actividad	AMSS		Resto urbano		Rural	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
Fuerzas armadas	-	0,4	0,1	0,1	0,1	0,1
Directores	0,4	6,2	0,6	2,1	-	0,5
Profesional	2,1	8,3	0,7	2,4	0,1	0,3
Técnicos	10,1	11,8	5,0	7,7	1,5	2,0
Oficinista	15,0	9,0	6,1	3,7	1,0	1,0
Comerciante, vendedor	18,5	17,4	18,7	21,0	6,7	10,0
Agropecuario, pesquero	0,2	0,6	1,8	6,4	8,4	28,0
Artesano	18,5	18,0	23,7	21,4	11,0	12,1
Operador, instalador	10,7	9,1	8,2	7,9	4,3	4,3
No calificado	24,5	19,5	35,2	27,3	67,1	41,8
Total	100	100	100	100	100	100

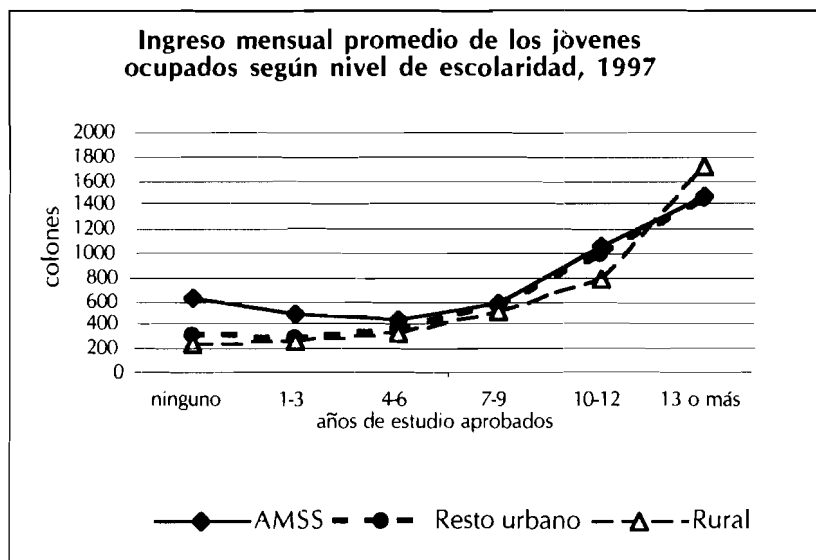
Cuadro 6. Ocupados por categoría ocupacional 1997
(porcentajes)

Rama de actividad	AMSS		Resto urbano		Rural	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
Patrono	1,4	6,5	1,6	7,1	0,8	5,8
Cuenta propia	7,8	26,2	11,1	39,2	11,5	42,8
Familiar no remunerado	6,0	2,3	14,1	3,0	24,7	3,4
Asalariado permanente	50,4	50,3	33,5	31,8	14,6	16,9
Asalariado temporal	25,7	10,6	32,4	15,1	41,0	26,7
Aprendiz	1,4	-	1,1	-	0,5	-
Servicio doméstico	7,2	4,0	6,2	3,6	6,8	3,3
Otro	-	0,2	-	0,1	-	1,0
Total	100	100	100	100	100	100

Cuadro 7. Ocupados según tramos de salario mensual percibido 1997
(porcentajes)

Tramos de salario (colones)	AMSS		Resto urbano		Rural	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
Ninguno	5,8	2,2	13,2	2,9	22,8	3,4
1-699	49,0	37,3	59,1	55,4	57,9	58,9
700-1999	32,7	21,5	18,5	17,2	9,0	8,3
2000-2999	7,8	11,7	4,2	7,9	1,4	2,1
3000 y más	3,5	23,9	2,4	9,7	0,5	1,3
No responde	1,2	3,4	2,6	6,8	8,5	26,1
Total	100	100	100	100	100	100

Gráfico 1



Cuadro 8. Distribución de la muestra
(número absoluto)

Sector	Total	Tamaño de empresa				Ciudad		
		Grande ¹	Mediana ²	Pequeña ³	Micro ⁴	AMSS	Santa Ana	San Miguel
Industria	109	45	16	25	23	81	13	15
Construcción	22	10	12	-	-	19	-	3
Comercio	104	27	27	24	26	64	14	26
Servicios	80	26	21	13	20	59	10	11
Total	315	108	76	62	69	223	37	55

1 Empresas de 100 o más empleados y cuyo activo total no es mayor de ₡2,000,000.00.

2 Empresas de 20 a 99 empleados cuyo activo total no excede de ₡2,000,000.00.

3 Empresas de 11 a 19 empleados cuyo activo total no excede de ₡750,000.00.

4 Negocios de 1 a 10 empleados cuyo activo total no excede de ₡100,000.00.

Cuadro 9. Empleados totales y jóvenes, según tamaño de empresa
Resultados encuesta con empresas

Tamaño de empresa	No. de empresas	No. empleados totales	Promedio empleados por empresa	Empleados jóvenes				Promedio empleados jóvenes por empresa
				15-17 años	18-20 años	21-24 años	Total	
Grande	108	32.642	302,2	65	3.325	9.350	12.740	118,0
Mediana	76	2.957	38,9	18	228	513	759	10,0
Pequeña	62	902	14,5	17	78	180	275	4,4
Micro	69	594	8,6	10	56	131	197	2,9
Total	315	37.095	117,8	110	3.687	10.174	13.971	44,4

Cuadro 10. Porcentaje de jóvenes trabajando en las empresas según área de trabajo y grupo de edad
(promedio)

Área de trabajo y grupo de edad	Tamaño de la empresa				
	Grande	Mediana	Pequeña	Micro	Total
Ejecutivos - Gerentes					
15 - 17 años	0	0	1,6	0	0,3
18 - 20 años	0	1,3	0	0	0,3
21 - 24 años	6,5	7,9	3,2	2,9	5,4
Profesionales					
15 - 17 años	0	0	0	0	0
18 - 20 años	0	0	0	0	0
21 - 24 años	1,9	1,3	0	0	0,9
Personal de ventas					
15 - 17 años	0	1,5	0	0,2	0,2
18 - 20 años	4,6	9,3	14,2	2,1	8,2**
21 - 24 años	25,1	19,5	11,6	22,6	20,5
Personal administrativo					
15 - 17 años	0	0	0,5	0	0,1
18 - 20 años	9,1	6,5	6,7	0	5,9*
21 - 24 años	51,1	38,3	13,7	8,7	31,4*
Obreros calificados					
15 - 17 años	0,3	0,2	0	0,7	0,3
18 - 20 años	8,5	4,3	1,9	3,5	5,1*
21 - 24 años	38,4	24,5	18,9	21,9	26,7*
Obreros no calificados					
15 - 17 años	2,1	2,7	6,3	3,9	3,5
18 - 20 años	6,9	8,7	5,1	2,5	6,1
21 - 24 años	21,5	8,4	9,5	2,3	11,8*
Personal de servicio					
15 - 17 años	0,9	0,3	3,2	2,2	1,5
18 - 20 años	6,7	4,6	6,9	3,4	5,3
21 - 24 años	23,8	22,7	15,6	6,0	18,0*
Cosmetólogas, cocineros y meseros					
15 - 17 años					
18 - 20 años	0	0	0	0	0
21 - 24 años	0	0	0	0	0
	0	0	0	2,9	0,6**
Bodegueros					
15 - 17 años	0	0	0	0	0
18 - 20 años	4	0	0	0	0,1
21 - 24 años	1,5	0	1,6	0	0,8

* Diferencias según tamaño de empresa estadísticamente significativa al 99%.

** Diferencias según tamaño de empresa estadísticamente significativa al 95%.

Cuadro 11. Ventajas que poseen los jóvenes en el desempeño de su trabajo
(en porcentaje y desagregado por grupos de edad)

Ventajas por grupos de edad	Tamaño de la empresa				
	Grande	Mediana	Pequeña	Micro	Total
15 a 17 años					
Capacidad física	28,6	60,0	-	50,0	33,3
Cualidades de actitud emprendedora y creativa	71,4	40,0	100,0	33,3	62,5
Capacitación	-	-	-	16,7	4,2
18 a 20 años					
Capacidad física	44,3	35,5	21,1	53,3	39,7
Cualidades de actitud emprendedora y creativa	47,5	48,4	78,9	46,7	52,4
Buena presentación	1,6	-	-	-	,8
Horarios accesibles	3,3	6,5	-	-	3,2
Capacitación	3,3	9,7	-	-	4,0
21 a 24 años					
Capacidad física	30,9	28,9	17,1	22,2	26,4
Cualidades de actitud emprendedora y creativa	49,4	64,4	71,4	69,4	60,4
Buena presentación	1,2	-	2,9	-	1,0
Horarios accesibles	4,9	-	-	2,8	2,5
Capacitación	8,6	6,7	2,9	2,8	6,1
Ya tienen experiencia	4,9	-	5,7	2,8	3,6

Cuadro 12. Ventajas que poseen los jóvenes en el desempeño de su trabajo
(porcentaje)

Ventajas	Tamaño de la empresa				
	Grande	Mediano	Pequeña	Micro	Total
Capacidad física	36,2	33,3	16,7	33,3	31,7
Cualidades de actitud emprendedora y creativa	49,7	56,8	76,7	59,6	57,6
Capacitación	6,0	7,4	1,7	3,5	5,2
Buena presentación	1,3	0,0	1,7	0,0	0,9
Horarios accesibles	4,0	2,5	0,0	1,8	2,6
Ya tienen experiencia	2,7	0,0	3,3	1,8	2,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Cuadro 13. Percepción de oportunidades de los jóvenes para incorporarse al mercado laboral
(porcentaje)

Afirmaciones relacionadas a las oportunidades	Tamaño de la empresa				
	Grande	Mediana	Pequeña	Micro	Total
<i>Los jóvenes que provienen de instituciones educativas públicas tienen una formación baja</i>					
Totalmente de acuerdo	11,1	14,5	1,6	8,7	9,5
De acuerdo	24,1	22,4	33,9	17,4	24,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23,1	21,1	17,7	23,2	21,6
En desacuerdo	35,2	35,5	37,1	37,7	36,2
Totalmente en desacuerdo	6,5	5,3	9,7	11,6	7,9
No contestó	-	1,3	-	1,4	0,6
<i>Los jóvenes del área urbana tienen mayores habilidades para el trabajo que los jóvenes del área rural</i>					
Totalmente de acuerdo	10,2	13,2	4,8	7,2	9,2
De acuerdo	33,3	25,0	40,3	39,1	34,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22,2	19,7	14,5	18,8	19,4
En desacuerdo	26,9	35,5	37,1	29,0	31,4
Totalmente en desacuerdo	6,5	6,6	3,2	4,3	5,4
No contestó	,9	-	-	1,4	,6
<i>Los jóvenes tomados en instituciones públicas tienen menos habilidades para el trabajo de aquellos tomados en instituciones privadas</i>					
Totalmente de acuerdo	12,0	6,6	6,3	10,1	9,2
De acuerdo	17,6	22,4	30,6	24,6	22,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21,1	26,3	24,2	20,3	23,5
En desacuerdo	39,8	36,8	30,6	33,3	35,9
Totalmente en desacuerdo	7,4	7,9	8,1	10,1	8,3
No contestó	-	-	-	1,4	,3

Cuadro 14. Nivel educativo solicitado a los jóvenes para ingresar en esta empresa según área de trabajo
(promedio de años de estudio)

Área de trabajo	Tamaño de la empresa				
	Grande	Mediana	Pequeña	Micro	Total
a. Ejecutivos y gerentes	16,7	16,2	17,0	12,0	16,1
b. Personal de ventas	12,2	10,9	10,5	11,5	11,4
c. Personal administrativo	12,8	12,5	12,6	13,0	12,7
d. Obreros calificados	10,0	9,5	9,0	10,1	9,8
e. Obreros no calificados	7,6	7,7	6,3	8,8	7,6
f. Personal de servicio	8,7	7,0	5,9	7,1	7,5
g. Cosmetólogas, cocineros, meseros, etc	-	-	-	12,0	12,0
h. Profesionales	-	-	-	-	-
i. Bodegueros	17,0	15,0	-	-	16,3
j. Vigilantes	7,5	-	12,0	-	9,0
	-	-	-	-	-

ANEXO II. BOLETA



ENCUESTA JUVENTUD Y MERCADO DE TRABAJO



U.M.	CIU	ED	M	EF	AT	VV	ENC	SUP

Nombre de la empresa: _____ SELLO

Nombre del entrevistado: _____

Cargo: _____

Actividad de la empresa: _____

Principales productos o servicios: _____

I. EMPLEO DE JÓVENES EN LA EMPRESA

1. ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa, según el área de trabajo y grupos de edad? ¿Cuántos de sus empleados son remunerados?

Área de trabajo	Total	Jóvenes			25 años y más
		15-17 años	18-20 años	21-24 años	
a. Ejecutivos - Gerentes					
b. Personal de ventas					
c. Personal administrativo					
d. Obreros calificados					
e. Obreros no calificados					
f. Personal de servicio					
g. Otros (especifique)					
Total					
h. Remunerados					
i. No remunerados					

SI TIENE EMPLEADOS EN LAS **TRES** CATEGORÍAS DE JÓVENES (QUE TENGA INFORMACIÓN EN LAS TRES CASILLAS SOMBREADAS), PASE A LA PREGUNTA 5.

2. ¿Por qué no EMPLEA ACTUALMENTE jóvenes de estas edades? (PREGUNTAR SOLAMENTE PARA LAS EDADES PARA LOS QUE NO CONTRATA, "0" EN LA CASILLA SOMBREADA CORRESPONDIENTE).

- a. 15-17 años _____
 b. 18-20 años _____
 c. 21-24 años _____

3. ¿Ha empleado alguna vez jóvenes en estas edades? (PREGUNTAR SOLAMENTE PARA LAS EDADES PARA LOS QUE NO CONTRATA, "0" EN LA CASILLA SOMBREADA CORRESPONDIENTE)

- a. 15-17 años? Sí, empleo fijo 1 Sí, empleo de temporada 2 No 3
 b. 18-20 años? Sí, empleo fijo 1 Sí, empleo de temporada 2 No 3
 c. 21-24 años? Sí, empleo fijo 1 Sí, empleo de temporada 2 No 3

SI NO CONTRATA JÓVENES DE NINGÚN GRUPO DE EDAD, NI NUNCA LOS HA EMPLEADO ANTERIORMENTE PASE A LA PREGUNTA 5.

4. ¿Por qué dejó de emplear a jóvenes de esa edad?

1. 15-17 años _____
2. 18-20 años _____
3. 21-24 años _____

5. En relación con la actividad principal de la empresa, ¿Cuáles son las principales desventajas de los jóvenes trabajadores?

1. 15-17 años _____
2. 18-20 años _____
3. 21-24 años _____

SI ACTUALMENTE TIENE JÓVENES CONTRATADOS, PASE A LA PREGUNTA 6.

SI NO CONTRATA JÓVENES PASE A LA SECCIÓN II. EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL (PÁGINA 4).

6. ¿Tiene la empresa políticas específicas que favorezcan la contratación de jóvenes entre 15 y 24 años?

1. Si 1
2. No 2 pase a la pregunta 8

7. ¿Cuáles políticas?

8. En relación con la actividad principal de la empresa, ¿cuáles son las principales ventajas que poseen los jóvenes trabajadores en el desempeño de su trabajo?

1. 15-17 años _____
2. 18-20 años _____
3. 21-24 años _____

9. ¿Podría enumerar cuáles son las TRES deficiencias más frecuentes que han presentado los jóvenes trabajadores en el desempeño de su trabajo y que desmotivan su contratación? (ANÓTELAS EN EL ORDEN EN QUE LAS MENCIONE).

1. _____
2. _____
3. _____

10. ¿Cuál es el nivel educativo **mínimo** solicitado a los jóvenes trabajadores para ingresar a trabajar en esta empresa, según área de trabajo?

Área de trabajo	Grado o años de estudio	No contrata
a. Ejecutivos - Gerentes		
b. Personal de ventas		
c. Personal administrativo		
d. Obreros calificados		
e. Obreros no calificados		
f. Personal de servicio		
g. Otros (especifique)		

11. Por favor, indíquenos las DOS instituciones educativas, de formación o de capacitación, por las cuales tiene preferencia al momento de reclutar jóvenes trabajadores, según la plaza a ocupar:

1. Ejecutivos o gerentes _____
2. Personal de ventas _____
3. Personal administrativo _____
4. Obreros calificados _____
5. Obreros no calificados _____
6. Personal de servicio _____
7. Otros (especifique) _____

12. ¿Podría indicarnos un máximo de DOS criterios importantes que debe o debería cumplir un joven entre 15 y 24 años para ocupar una plaza en su empresa, para cada una de las siguientes categorías ocupacionales? (NO LEER, MARCAR UN MÁXIMO DE DOS CASILLAS EN CADA COLUMNA).

Criterios	Ejecutivos - Gerentes	Personal de ventas	Personal administrativo	Obreros calificados	Obreros no calificados	Personal de servicio	Otros (especifique)
1 Nivel de educación							
2 Experiencia laboral previa							
3 Capacitación recibida							
4 Esfuerzo y actitud personal							
5 Buena apariencia							
6 Actitud emprendedora y creativa							
7 Contactos personales - referencias							
8 Otros (especifique)							

13. Para que un joven entre 15 y 24 años sea contratado en esta empresa, ¿es indispensable que tenga experiencia previa de trabajo?

1. Si 1
2. No 2 PASE A LA PREGUNTA 15

14. ¿Por qué es indispensable que tenga experiencia previa?

15. Si los jóvenes entre 15 y 24 años no tienen experiencia previa de trabajo, su empresa... (LEER LAS OPCIONES)

1. Los contrata en igualdad de condiciones salariales que los otros trabajadores 1
2. Los contrata, pero les paga menos 2
3. Los contrata con menor salario, y luego los capacita formalmente 3
4. Los contrata, con otra modalidad (especificar) _____ 4
5. No los contrata 5 Pase a la preg. 17

16. ¿Podría indicarnos, en el orden de importancia, un máximo de TREU "siderios básicos que se toman en cuenta en su empresa para contratar a un joven que no tenga experiencia laboral previa? (NO LEER, MARCAR Y LUEGO INDICAR EL ORDEN EN QUE FUERON MENCIONADOS).

1. Lugar de residencia 1 _____
2. Nivel educativo 2 _____
3. Institución educativa de procedencia 3 _____
4. Capacitación formal recibida 4 _____
5. Presentación personal 5 _____
6. No tener tatuajes 6 _____
7. Otros (especificar) _____ 7 _____

II. EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL

17. ¿Cuáles considera que son los DOS principales obstáculos que enfrentan los jóvenes entre 15 y 24 años para incorporarse al mercado de trabajo? (NO LEER, MARCAR Y LUEGO INDICAR EL ORDEN EN QUE FUERON MENCIONADOS).

- | | | |
|--|---|-------|
| 1. Educación deficiente | 1 | _____ |
| 2. Inadecuada formación técnico vocacional | 2 | _____ |
| 3. Limitada experiencia laboral | 3 | _____ |
| 4. Falta de confianza de los empleadores | 4 | _____ |
| 5. Pocas relaciones laborales | 5 | _____ |
| 6. Falta de disciplina de trabajo | 6 | _____ |
| 7. Otro (especifique _____) | 7 | _____ |

18. ¿Considera que existen obstáculos específicos para las mujeres jóvenes para incorporarse al mercado de trabajo, QUE NO REPRESENTAN OBSTÁCULOS PARA LOS HOMBRES JÓVENES?

1. Si 1
2. No 2 PASE A LA PREGUNTA 20

19. ¿Cuáles obstáculos?

20. En su opinión, ¿cuál es el nivel de estudios MÍNIMO que debe poseer un joven para encontrar trabajo en ESTA CIUDAD?

1. 15-17 años _____
2. 18-20 años _____
3. 21-24 años _____
4. 25 años o más _____

21. En su opinión, ¿cuál es el nivel educativo que debe poseer un joven para ingresar a empresas similares a ésta en actividad y tamaño?

1. 15-17 años _____
2. 18-20 años _____
3. 21-24 años _____
4. 25 años o más _____

22. En general, ¿a quién considera que se le facilita más encontrar un empleo? (MARQUE SOLO UNO)

1. A un joven menor de 25 años, con nivel educativo alto pero sin experiencia laboral 1
2. A un joven menor de 25 años, con un nivel educativo bajo pero con experiencia laboral u oficio 2
3. A un mayor de 25 años con nivel educativo alto pero sin experiencia laboral 3
4. A un mayor de 25 años con un nivel educativo bajo pero con experiencia laboral 4
5. A todos por igual 5

23. En general, ¿cuáles considera que son los TRES factores institucionales o legales que desestimulan la contratación de jóvenes en las empresas?

1. _____
2. _____
3. _____

24. En general, cuáles considera que son los TRES factores económicos que desestimulan la contratación de jóvenes por parte de las empresas?
1. _____
 2. _____
 3. _____
25. En general, ¿cuáles considera que son los TRES factores propios de los jóvenes y su cultura que desestimulan su contratación en las empresas?
1. _____
 2. _____
 3. _____
26. De los factores mencionados en las tres preguntas anteriores, ¿cuál considera que es el que más desincentiva o limita la contratación de jóvenes?
- _____

III. SISTEMA EDUCATIVO Y MERCADO LABORAL

27. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes afirmaciones?

Opciones	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Los jóvenes que provienen de instituciones educativas públicas tienen una formación de baja calidad	1	2	3	4	5
2. Los jóvenes del área urbana tienen mayores habilidades para el trabajo que los jóvenes del área rural	1	2	3	4	5
3. El sistema educativo formal no desarrolla en los jóvenes habilidades ni capacidades que les permitan encontrar fácilmente trabajo	1	2	3	4	5
4. Los bachilleratos técnico vocacionales están desactualizados en relación con lo que requieren las empresas	1	2	3	4	5
5. Los bachilleratos técnico vocacionales no proporcionan suficiente formación práctica a los jóvenes estudiantes	1	2	3	4	5
6. El sistema educativo actual no fomenta la disciplina laboral en los jóvenes	1	2	3	4	5
7. Los jóvenes formados en instituciones públicas tienen menos habilidades para el trabajo que aquellos formados en instituciones privadas	1	2	3	4	5

28. ¿Cómo considera la calidad de los jóvenes trabajadores actualmente, comparada con la de los jóvenes trabajadores de hace 10 años?
1. Mejor 1
 2. Igual 2
 3. Peor 3
29. Por favor, ¿podría indicarnos los dos principales cambios que propondría en el sistema educativo y de capacitación para mejorar la calidad de la mano de obra del país?
1. _____
 2. _____

IV. APRENDIZAJE Y CAPACITACIÓN

30. ¿Tiene aprendices en su empresa?
1. Si 1 (pase a pregunta 32)
 2. No 2
31. ¿Qué condiciones o cambios considera que son necesarios para que su empresa esté dispuesta a contratar jóvenes como aprendices?
- _____
- _____
32. En su opinión, ¿cuáles son los dos principales obstáculos que limitan la contratación de jóvenes aprendices?
1. _____
 2. _____
33. ¿Estaría dispuesta su empresa a colaborar en programas de capacitación de jóvenes?
1. Si 1
 2. No 2 (pase a pregunta 35)
34. ¿Cómo colaboraría con la capacitación de los jóvenes? (LEA Y MARQUE TODAS LAS QUE APLICAN).
1. Contratando directamente a instituciones capacitadoras para que instruyan a sus empleados en su lugar de trabajo 1
 2. Enviando a sus empleados a capacitarse fuera del lugar de trabajo 2
 3. Prestando sus instalaciones para que jóvenes estudiantes observen el proceso de producción de su empresa 3
 4. Prestando sus instalaciones para que jóvenes estudiantes realicen prácticas profesionales 4
 5. Poniendo a sus mejores y más experimentados trabajadores a impartir capacitación dentro de la empresa, a los otros empleados con menor experiencia 5
 6. Prestando, a instituciones capacitadoras, a sus mejores y más experimentados empleados para que impartan capacitación a jóvenes estudiantes 6
 7. Otro (Especifique _____) 7

AQUÍ TERMINA LA ENTREVISTA, AGRADEZCA AL ENTREVISTADO Y DESPÍDASE.

35. ¿Por qué no estaría dispuesto a colaborar con programas de capacitación?
- _____
- _____

AQUÍ TERMINA LA ENTREVISTA, AGRADEZCA AL ENTREVISTADO Y DESPÍDASE.

OBSERVACIONES: _____

ENTREVISTADOR: _____

FECHA: _____